

# Loopbanen na de Universiteit Maastricht: meting 2003

Citation for published version (APA):

van Eijs, P. W. L. J., & de Vries, M. R. (2004). *Loopbanen na de Universiteit Maastricht: meting 2003*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports No. 5 <https://doi.org/10.26481/umarep.2004005>

**Document status and date:**

Published: 01/01/2004

**DOI:**

[10.26481/umarep.2004005](https://doi.org/10.26481/umarep.2004005)

**Document Version:**

Publisher's PDF, also known as Version of record

**Please check the document version of this publication:**

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

**General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

**Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

# **Loopbanen na de Universiteit Maastricht: meting 2003**

ROA-R-2004/5

Patrick van Eijs  
Robert de Vries

**Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt**

Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde  
Universiteit Maastricht

Maastricht, juli 2004

**ISBN 90-5321-393-7**  
Sec04.046.doc

# Inhoud

Bladzijde

Voorwoord	i
Samenvatting	iii
1 Inleiding	1
1.1 Arbeidsmarktscanner Universiteit Maastricht	1
1.2 Onderzoekspopulatie	2
1.3 Centrale vraagstellingen en opbouw van het rapport	3
2 De huidige arbeidsmarktpositie	5
2.1 De maatschappelijke positie	5
2.2 De huidige baan	6
2.3 Een evaluatie van de baan en de studiekeuze	11
2.4 Conclusie	13
3 De loopbaan	15
3.1 Een retrospectieve kijk op loopbanen	15
3.2 Individuele loopbaanpatronen	21
3.3 Beloning: een verklarende analyse	28
3.4 Conclusie	30
4 Leeromgeving en verworven competenties	35
4.1 Inleiding	35
4.2 Competenties en leeromgeving	35
4.3 De bijdrage van de leeromgeving aan competentieverwerving	38
4.4 Leeromgeving en beloning	39
4.5 Conclusie en discussie	42
5 Wie kiest voor een baan in de provincie Limburg?	45
5.1 Inleiding	45
5.2 Geografische mobiliteit van afgestudeerden	46
5.3 Kenmerken van het werk binnen en buiten Limburg	48
5.4 Conclusie	51
Literatuur	53



## Voorwoord

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verricht sinds 1990 periodiek onderzoek naar de arbeidsmarktintrede en vanaf 1998 ook periodiek onderzoek naar de loopbanen van alumni van de Universiteit Maastricht. Dit gebeurt in opdracht van het College van Bestuur. De Arbeidsmarktscanner van de Universiteit Maastricht (UM Scanner) is een langlopend project waarbij alumni ongeveer één, vijf en tien jaar na afstuderen een schriftelijke vragenlijst ontvangen. Met de verkregen gegevens van de UM Scanner is een analyse van het loopbaanverloop op zowel de korte als de lange termijn mogelijk. Voor alumni die na één jaar een vragenlijst ontvangen, staat de arbeidsmarktintrede centraal. Deze meting verschaft inzicht over de overgang van opleiding naar werk. Bij de vragenlijsten die alumni vijf jaar en tien jaar na hun afstuderen ontvangen, staat het loopbaanverloop centraal.

In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van de in het najaar van 2002 gehouden meting onder alumni van de UM uit het academisch jaar 2000-2001 (afstudeercohort 2001) en de in het voorjaar van 2003 gehouden metingen onder alumni uit het academisch jaar 1991-1992 (afstudeercohort '92) circa tien jaar na afstuderen en alumni uit het academisch jaar 1996-1997 (afstudeercohort '97) circa vijf jaar na afstuderen. Er heeft bovendien een koppeling plaatsgevonden tussen de verschillende metingen van het betreffende cohort, zodat ook longitudinale analyses mogelijk zijn.

De in het najaar van 2002 gehouden meting onder recent afgestudeerden heeft plaatsgevonden in het bredere kader van de WO-monitor. Dit is een in opdracht van de VSNU en de verschillende universiteiten uitgevoerd landelijk onderzoek onder recent afgestudeerden. Over de WO-monitor wordt gerapporteerd in een landelijk rapport in opdracht van de VSNU. De in het voorjaar van 2003 gehouden loopbaanmetingen zijn in samenwerking met het Bureau Inschrijvingen van de Dienst Studentenzaken van de Universiteit Maastricht en DESAN Research Solutions uitgevoerd. Het ROA is verantwoordelijk geweest voor de methodologische en inhoudelijke aspecten van het project, de jaarlijkse rapportages, en het beheer van de onderzoeksgegevens.

Bij het Bureau Inschrijvingen van de UM is aan het onderzoek meegewerkt door Maurice Evers, Angela Verheijen, Hans Smit en Simon Vogel. Bij DESAN Research Solutions hebben Monique van Alphen en Han van Dongen aan het onderzoek meegewerkt. Deze rapportage is samengesteld door drs. Patrick van Eijs en drs. Robert de Vries. Verder is er bij het ROA aan het onderzoek meegewerkt door drs. Ger Ramaekers en Esther Soudant. Het project wordt intern begeleid door dr. Rolf van der Velden, hoofd van de afdeling Onderwijs en Beroepsloopbaan.



## Samenvatting

### *UM'ers vinden eenvoudig hun weg op de arbeidsmarkt*

De economisch minder gunstige situatie op de arbeidsmarkt in de afgelopen twee jaar lijkt nog geen vat te hebben gekregen op alumni van de Universiteit Maastricht. Het overgrote deel van de alumni heeft in 2003 betaald werk. Voor de wat oudere alumnus geldt wel dat ze vaker uit het (betaalde) arbeidsproces zijn verdwenen. Van de groep die tien jaar geleden afstudeerde heeft 14 procent geen betaald werk en is ook niet actief op zoek naar werk. Het gaat hierbij vooral om juristen en gezondheidswetenschappers. Daarnaast geldt dat na verloop van tijd steeds meer UM'ers een eigen bedrijf beginnen. Tien jaar na afstuderen is 14 procent als zelfstandige werkzaam, tegen 2 procent één jaar na afstuderen en 5 procent vijf jaar na afstuderen. Het zijn vooral medici en juristen die hiervoor kiezen.

Alumni weten vaker een vaste aanstelling te verwerven naarmate de loopbaan vordert. Na één jaar heeft de helft van de alumni een contract voor onbepaalde tijd. Het betreft hier met name veel economen. Na tien jaar heeft echter het overgrote deel van de alumni een vaste aanstelling, ongeacht de gevolgde studie. Het belang van parttime werk neemt toe naarmate alumni de opleiding langer geleden hebben verlaten. Na één jaar werkt ongeveer een vijfde deel van de alumni in deeltijd. Na tien jaar is dit percentage 35 procent. Over het algemeen werken UM'ers in een functie waarvoor de werkgever een WO-opleiding vereist. Bij de start van de beroepsloopbaan heeft 70 procent van de alumni een baan op WO-niveau. Ook dit aandeel neemt toe naarmate de loopbaan verder is gevorderd. De verschillen tussen de faculteiten zijn hier echter aanzienlijk. Vrijwel alle medici hebben een baan op WO-niveau gevonden. Economen en gezondheidswetenschappers komen daarentegen relatief vaak in banen terecht waarvoor de werkgever niet expliciet een WO-diploma vereist. Daarnaast vindt het merendeel van de alumni een baan die qua richting goed aansluit op de gevolgde opleiding. De verschillen tussen de faculteiten zijn ook hier groot. Medici vinden opnieuw vrijwel allemaal een passende functie. De alumni van meer generieke opleidingen zoals Economie en Cultuur en Wetenschapsstudies starten daarentegen vaak in banen die qua richting minder goed aanluit bij de gevolgde opleiding. Overigens geldt vooral voor economen dat ze na verloop van tijd steeds vaker in een baan terecht komen die qua niveau en richting aansluit bij de gevolgde opleiding.

Naarmate de loopbaan vordert gaat leidinggeven een steeds grotere rol spelen. De mate waarin alumni leidinggeven aan collega's is zodoende een goede indicatie van de groei van de loopbaan. Van de UM'ers die pas één jaar geleden zijn afgestudeerd, werkt 20 procent in een leidinggevende functie, terwijl 52 procent van de alumni die reeds tien jaar geleden de UM hebben verlaten een leidinggevende functie heeft. Economen blijken tien jaar na afstuderen het vaakst werkzaam te zijn in een leidinggevende functie. Een tweede en erg in het oog springende indicator voor de groei van de loopbaan is de beloning. Alumni uit het cohort 1991-1992 verdienen



per uur bijna twee keer zoveel als net afgestudeerde UM'ers (respectievelijk €26,08 en €13,55). Economen en medici hebben doorgaans het hoogste bruto uurloon.

#### *Alumni zijn vaak tevreden over de huidige situatie*

Het merendeel van UM'ers is tevreden over de huidige baan. De verschillen tussen de faculteiten en de cohorten zijn wat dit betreft gering. Bovendien voldoet de huidige werksituatie aan de verwachtingen die alumni aan het begin van de studie hadden. Slechts 7 procent van de alumni zegt dat de huidige situatie slechter is dan verwacht. Daarnaast zegt driekwart van de alumni, achteraf gezien, opnieuw voor dezelfde studie aan de UM te kiezen. Ook dit kan worden gezien als een belangrijke indicator voor de tevredenheid met de huidige situatie. Vooral economen, medici en juristen geven het vaakst aan opnieuw voor dezelfde studie te kiezen aan de UM. Gezondheidswetenschappers geven daarentegen relatief vaak aan, achteraf gezien, voor een andere academische opleiding te kiezen.

#### *De loopbaan van alumni wordt na vijf jaar stabiel*

De loopbaan van veel alumni van de UM verloopt na vijf jaar stabiel dan de jaren ervoor. In de eerste vijf jaar na het afstuderen wisselen alumni nogal eens van baan, terwijl tussen vijf en tien jaar na afstuderen baanwisselingen veel minder vaak voorkomen. Dit lijkt er op te wijzen dat Maastrichtse alumni op een gegeven moment een baan hebben gevonden die aansluit bij hun wensen en capaciteiten. Verder blijkt dat na vijf jaar slechts 7 procent van de Maastrichtse alumni meer dan één keer werkloos is geweest; na tien jaar is dit 11 procent. Wel zegt ongeveer een kwart van de alumni tenminste één maal onvrijwillig zijn of haar baan te hebben verloren. Onvrijwillig baanverlies kan het gevolg zijn van het aflopen van tijdelijke contracten.

#### *Start van de loopbaan belangrijk voor de verdere carrière*

De start van de loopbaan heeft gevolgen voor de rest van de loopbaan. Het baanniveau waarmee alumni beginnen, is bijvoorbeeld van invloed op het verdere verloop van de carrière. Na vijf jaar heeft ruim de helft van de alumni die beneden WO-niveau startten, nog steeds een baan beneden zijn of haar niveau. Ook na tien jaar hebben alumni die starten beneden WO-niveau nog relatief vaak een baan onder hun niveau (45 procent). Deze percentages zijn veel hoger dan voor alumni die gelijk starten in een baan op WO-niveau. Hetzelfde geldt voor de aansluiting naar richting. Bijna de helft van degenen die starten in een baan buiten het eigen beroependomein is na vijf jaar ook buiten het domein werkzaam. Van de groep die starten in een baan binnen het eigen beroependomein is na vijf jaar slechts 7 procent uitgeweken naar een baan buiten het eigen domein.

Een geringe baan zekerheid aan het begin van de loopbaan is ook later nog merkbaar, maar dit effect eb't in de loop der jaren weg. Parttime werk is daarentegen een 'hardnekkig' fenomeen. Een relatief grote groep alumni heeft zowel bij de start van de loopbaan, als na vijf en tien jaar een parttime baan. Het is niet verrassend dat de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen hierbij een rol spelen. Vooral vrouwen

lijken vrijwillig te kiezen voor een parttime baan om de zorg voor kinderen te kunnen combineren met de werktaken. Daar waar mannen, ook wanneer ze in een parttime baan gestart zijn, na tien jaar meest een volledige werkweek hebben, kiezen vrouwen na verloop van tijd veel vaker voor een parttime aanstelling.

#### *Beloning alumni flink gestegen gedurende de loopbaan*

De beloning laat goed zien welke groei alumni tijdens hun loopbaan doormaken. Voor alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd geldt dat in de periode tussen één en vijf jaar na afstuderen de reële lonen met maar liefst 60 procent zijn gestegen. Voor alumni die tien jaar geleden de opleiding hebben verlaten bedroeg de loonstijging in de periode tussen één en tien jaar na afstuderen maar liefst 126 procent. Ook de laatste groep heeft derhalve ten volle geprofiteerd van de krapte op de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren. De lonen van economen zijn het meest gestegen: 168 procent. Met name gezondheidswetenschappers blijven hier met een reële loonstijging van 116 procent enigszins bij achter.

Een verklarende analyse van de lonen laat zien dat na vijf jaar vooral baankenmerken van invloed zijn op de beloning van Maastrichtse alumni. Zo verdienen alumni meer als ze werkzaam zijn voor grote bedrijven en een vaste aanstelling hebben. Daarnaast worden alumni met leidinggevende functie beter beloond dan alumni die geen leidinggevende functie hebben. Ook weten alumni met een eigen bedrijf een relatief hoger inkomen te verwerven. De resultaten voor de verklaring van de beloning na tien jaar laten een ander beeld zien. De opleidingsachtergrond en de aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk blijkt na tien jaar een veel grotere rol te spelen dan na vijf jaar. Zo blijken gezondheidswetenschappers significant minder te verdienen dan economen. Daarnaast geldt dat UM'ers die werkzaam zijn in banen waarvoor een academisch niveau wordt vereist, meer verdienen dan UM'ers die onder WO-niveau werkzaam zijn. De aansluiting naar richting blijkt daarentegen het tegengestelde effect te hebben. Mogelijk dat alumni die buiten hun eigen richting werkzaam zijn in managementachtige banen terechtkomen die doorgaans beter worden beloond dan banen die goed aansluiten bij de opleidingsachtergrond. Overeenkomstig met de analyse van het loon na vijf jaar is dat alumni relatief veel verdienen wanneer ze werken voor grote bedrijven, werken in leidinggevende functies of een eigen bedrijf hebben.

#### *Leeromgeving belangrijk voor de competenties die zijn opgedaan*

In de discussie over de inrichting van het onderwijs wordt steeds meer aandacht besteed aan de leeromgeving waarmee studenten tijdens de opleiding in aanraking komen. Aangenomen wordt dat de onderwijsmethode en werkvormen waarmee studenten tijdens de opleiding in aanraking komen belangrijk zijn voor de competenties die worden opgedaan. Dit geldt ook voor alumni van de UM. Afgestudeerden van de UM hebben vaker de competenties toepassen van kennis in de praktijk, samenwerken, zelfstandigheid, bereidheid voor het eigen standpunt op te komen en analyseren en redeneren verworven naarmate ze meer activerend onderwijs hebben gevolgd in de opleiding. Daarnaast geldt dat vaardigheids-

trainingen bijdragen aan de mate waarin vakspecifieke kennis is opgedaan in de opleiding. Alumni die veel practica hebben gevolgd in de opleiding hebben vaker kennis van andere vakgebieden opgedaan dan alumni die minder practica hebben gevolgd. Onderzoeksopdrachten en groepsopdrachten stimuleren het samenwerken met anderen. Daarnaast blijkt dat onderzoeksopdrachten ook de competentie analyseren en redeneren stimuleert.

De leeromgeving blijkt daarnaast van invloed te zijn op de verschillen in beloning van afgestudeerden. Alumni verdienen meer naarmate ze in de opleiding meer onderwijs-groepen hebben gevolgd. De invloed van onderwijsgroepen op het bruto uurloon van afgestudeerden kan voor een klein deel worden toegeschreven aan de competenties die tijdens de opleiding zijn opgedaan. Het merendeel kan echter worden toe-geschreven aan andere, hier niet geobserveerde kenmerken van alumni die onderwijs-groepen volgen.

#### *Een derde deel van de UM'ers kiest voor een baan in Limburg*

Regionale arbeidsmarkten in Nederland worden gekenmerkt door vraag en aanbod van specifieke beroepsgroepen en opleidingstypen. Dit geldt ook voor de Limburgse arbeidsmarkt. Aan de UM kan een aantal opleidingen worden gevolgd, waaruit ieder jaar afgestudeerden toetreden tot de arbeidsmarkt. Maar dit aanbod sluit niet één op één aan op de vraag naar arbeid in Limburg. Wanneer de geografische mobiliteit van Maastrichtse alumni in kaart wordt gebracht dan blijkt dat een derde deel van de alumni in Limburg is gaan werken. Daarnaast heeft 63 procent van de alumni werk gevonden in de andere provincies van Nederland en 4 procent is naar het buitenland vertrokken. Daarmee zijn afgestudeerden van de UM geografisch mobieler dan afgestudeerden van andere universiteiten. Wel blijkt dat alumni van de universiteit Groningen nog vaker dan Maastrichtse alumni buiten de eigen provincie werkzaam zijn. Voor de UM geldt dat meer dan de helft van de Psychologen één jaar na afstuderen werkt in Limburg. Een groot deel van hen is als AIO werkzaam. Econo-men en gezondheidswetenschappers verlaten Limburg het vaakst na afstuderen.

De intredewerkloosheid (het aantal maanden van werkloosheid na het afstuderen tot de eerste baan) is vooral voor juristen en psychologen van invloed op de kans in Limburg te werken. Juristen die een langere periode hebben moeten zoeken naar werk zijn vaker buiten Limburg werkzaam. Dit lijkt er op te wijzen dat er een select aantal banen voor juristen in Limburg beschikbaar zijn. Zodra deze banen zijn gevuld, wijken de overige juristen die nog geen baan hebben gevonden uit naar andere regio's van Nederland. Voor psychologen geldt daarentegen dat degenen die langer naar werk hebben gezocht juist vaker werkzaam zijn in Limburg. Psychologen zijn blijkbaar eerder geneigd in Limburg te blijven ongeacht of ze daarvoor een aantal maanden langer moeten zoeken naar werk.

# 1 Inleiding

## 1.1 Arbeidsmarktscanner Universiteit Maastricht

In opdracht van de Universiteit Maastricht (UM) verricht het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in samenwerking met de Dienst Studentzaken sinds 1990 periodiek onderzoek onder alumni van de UM met behulp van de zogenaamde UM scanner. Deze Arbeidsmarktscanner van de Universiteit Maastricht is een langlopend project, waarbij alumni ongeveer één jaar, vijf jaar en tien jaar na afstuderen worden ondervraagd over de gevolgde opleiding en de arbeidsmarktsituatie door middel van een schriftelijke vragenlijst. In de vragenlijst wordt gevraagd naar de afgesloten opleiding, arbeidsmarktintrede, loopbaanverloop en de huidige arbeidsmarktpositie van de alumni. Ook wordt gevraagd naar diverse onderwerpen zoals de aansluiting van studie op werk, werkoriëntaties en het volgen van verdere opleidingen. Over de bevindingen wordt op uiteenlopende manieren gerapporteerd. Zo wordt onder meer voor het College van Bestuur een Management Summary gemaakt en ontvangen de afzonderlijke faculteiten elk een faculteitsrapportage. Daarnaast worden de resultaten uit de meting één jaar na afstuderen gebruikt in een landelijke onderzoek, de WO-monitor. Over deze WO-monitor wordt gerapporteerd in een landelijk rapport in opdracht van de VSNU.

De drie vragenlijsten die jaarlijks worden afgenomen verschillen van elkaar, afhankelijk van het tijdstip van de meting. Voor alumni die na één jaar een vragenlijst ontvangen, staat de arbeidsmarktintrede centraal. Met deze meting wordt meer inzicht verkregen in de overgang van de Universiteit Maastricht naar de arbeidsmarkt. Zo worden onder meer vragen gesteld over de vooropleiding, de afgesloten opleiding, de huidige (werk)situatie, de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige functie, en het volgen van vervolgopleidingen. In de vragenlijsten die alumni vijf en tien jaar na hun afstuderen ontvangen, staat het loopbaanverloop centraal. Er worden vragen gesteld die een beeld geven van de loopbaanontwikkeling van de alumni, zoals bijvoorbeeld het aantal banen dat men heeft gehad, hoe vaak men werkloos is geweest en de functieveranderingen bij een bepaalde werkgever.

In dit rapport wordt de overgang van opleiding naar werk besproken van alumni uit het academisch jaar 2000-2001, 1996-1997 en 1991-1992. Cohort 2000-2001 heeft in het najaar van 2002 een vragenlijst ontvangen. De cohorten 1991-1992 en 1996-1997 zijn in het voorjaar van 2003 benaderd. Van cohort 1991-1992 zijn inmiddels drie metingen beschikbaar: een meting één jaar na afstuderen in 1993, een meting vijf jaar na afstuderen in 1998 en nu dus een meting tien jaar na afstuderen in 2003. Het cohort 1996-1997 is inmiddels twee keer benaderd: in 1998 en in 2003. Er heeft een koppeling plaatsgevonden tussen de verschillende metingen van het betreffende cohort, zodat longitudinale analyses mogelijk zijn.

## 1.2 Onderzoekspopulatie

In tabel 1.1 wordt een overzicht gegeven van de respons. Uit tabel 1.1 blijkt dat voor cohort 2000-2001 de respons 42 procent bedraagt. Met name onder psychologen is de respons hoog. Voor de cohorten 1991-1992 en 1996-1997 ligt de respons met respectievelijk 34 en 28 procent gemiddeld lager. Verschillende factoren bepalen de respons. Het blijkt dat de respons in de loop der jaren afneemt. Een tweede factor is de actualiteit van het adressenbestand. Dit bestand is met name voor de oudere cohorten niet meer optimaal. Het achterhalen van alumni die jaren geleden zijn afgestudeerd is niet eenvoudig. Een derde factor is de internationalisering. Het toenemende internationale karakter van de Universiteit Maastricht leidt ertoe dat alumni in toenemende mate in het buitenland terechtkomen. Dit maakt het achterhalen van de alumni nog gecompliceerder. Een laatste factor betreft het gegeven dat economen van cohort 1996-1997 een aanvullende vragenlijst toegezonden hebben gekregen die door de direct leidinggevende ingevuld kon worden. In de praktijk is hiervan weinig gebruik gemaakt en de respons onder economen van cohort 1996-1997 is vrij laag. Aangezien Psychologie nog een relatief jonge studie is aan de UM, zijn er van de alumni van deze faculteit geen cijfers voor cohort 1991-1992 en cohort 1996-1997. Hetzelfde geldt bij cohort 1991-1992 voor de alumni van de faculteit Cultuur en Wetenschapsstudies.

*Tabel 1.1*  
Responscijfers recente metingen

	Cohort 1991-1992		Cohort 1996-1997		Cohort 2000-2001	
	Aantal alumni	Respons %	Aantal alumni	Respons %	Aantal alumni	Respons %
FdAW	n.v.t.	n.v.t.	4	25	31	26
FdCW	n.v.t.	n.v.t.	40	30	54	37
FdEWB	140	30	297	21	376	33
FdG	98	38	150	32	179	47
FdGW	349	38	361	36	365	51
FdP	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	79	61
FdR	142	28	270	22	295	38
Totaal	729	34	1.112	28	1.386	42

Bron: ROA

Daarnaast wordt er in dit rapport gebruik gemaakt van twee gekoppelde bestanden. Voor het cohort 1996-1997 zijn de resultaten van de meting één jaar na afstuderen in 1998 en de meting vijf jaar na afstuderen in 2003 aan elkaar gekoppeld. Voor het cohort 1991-1992 zijn de resultaten van de metingen in 1993, 1998 en 2003 aan elkaar gekoppeld. Tabel 1.2 laat de responscijfers voor de gekoppelde bestanden zien. In feite betreft hier het percentage alumni dat beide, respectievelijk alle drie de vragenlijsten heeft ingevuld.

Tabel 1.2  
Responscijfers gekoppelde bestanden

	Cohort 1991-1992		Cohort 1996-1997	
	Aantal alumni	Respons %	Aantal alumni	Respons %
FdAW	n.v.t.	n.v.t.	4	25
FdCW	n.v.t.	n.v.t.	40	23
FdEWB	140	24	297	12
FdG	98	34	150	24
FdGW	349	34	361	23
FdR	142	21	270	15
Totaal	729	29	1.112	19

Bron: ROA

### 1.3 Centrale vraagstellingen en opbouw van het rapport

In de UM Scanner vindt een beschrijving plaats van de huidige (arbeidsmarkt)situatie en de loopbaan van Maastrichtse alumni. Hiertoe wordt zowel op cross-sectionele als longitudinale wijze naar loopbanen gekeken. Twee vragen staan in dit rapport centraal:

1. Hoe vergaat het alumni van de Universiteit Maastricht in de verschillende fasen van hun loopbaan?
2. Welke factoren zijn mogelijk van invloed op een succesvolle loopbaan?

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de huidige (arbeidsmarkt)situatie van de alumni van de Universiteit Maastricht. Besproken wordt de maatschappelijke positie, kenmerken van de huidige baan en de mate van tevredenheid met de huidige situatie. Dit hoofdstuk is vooral gericht op de vraag hoe het de Maastrichtse alumni in de verschillende fasen van hun loopbaan thans vergaat. Hierbij is gekozen voor de cross-sectionele aanpak.

Hoofdstuk 3 gaat in op de loopbanen van de Maastrichtse alumni. In dit hoofdstuk wordt specifiek ingegaan op de loopbaanpatronen en de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie. Eerst worden de loopbanen van Maastrichtse alumni gereconstrueerd. Hoeveel banen hebben de alumni na het verlaten van de opleiding gehad? Hoe vaak zijn de alumni werkloos geweest? Vervolgens wordt bekeken in welke mate de start van de loopbaan van invloed is op de verdere carrière. Heeft een moeizame start gevolgen op de langere termijn? In hoofdstuk 3 wordt gekozen voor de longitudinale aanpak, waarmee ontwikkelingen in de loopbaan ook in hun onderlinge samenhang kunnen worden bekeken.

Hoofdstuk 4 en hoofdstuk 5 hebben een thematisch karakter. Hoofdstuk 4 gaat in op de vraag in hoeverre de leeromgeving in de opleiding bijdraagt aan een goede overgang naar de beroepspraktijk. De leeromgeving is namelijk van invloed op de competenties die worden opgedaan. In dit hoofdstuk wordt bekeken met welke onderwijsmethodes en werkvormen Maastrichtse alumni vooral in aanraking zijn

gekomen tijdens de opleiding. Vervolgens wordt onderzocht in hoeverre deze onderwijsmethodes en werkvormen bijdragen aan de competenties die zij hebben opgedaan. Daarnaast wordt bekeken of de verschillende onderwijsmethodes, werkvormen en competenties van invloed zijn op het loon van alumni.

In hoofdstuk 5 wordt het fenomeen 'braindrain' besproken, d.w.z. dat hoger opgeleiden een bepaalde regio verlaten om elders te gaan werken. De UM kent een aantal opleidingen, waaruit elk jaar afgestudeerden toetreden op de arbeidsmarkt. Maar dit aanbod van arbeid sluit niet één op één aan bij de vraag in de provincie Limburg. Afgestudeerden van de UM die in de provincie Limburg moeilijk een passende baan kunnen vinden, zullen waarschijnlijk de regio verlaten. In dit hoofdstuk wordt de geografische mobiliteit van Maastrichtse alumni in kaart gebracht. Hierbij wordt een vergelijking gemaakt met andere universiteiten in Nederland. Ook worden in dit hoofdstuk een aantal kenmerken van de baan van alumni die binnen en buiten de provincie Limburg werken naast elkaar gelegd.

## 2 De huidige arbeidsmarktpositie

In dit hoofdstuk wordt uitgebreid ingegaan op de arbeidsmarktpositie van alumni van de Universiteit Maastricht één, vijf en tien jaar na afstuderen. Voor alumni die één jaar geleden zijn afgestudeerd geldt dat de overgang van opleiding naar arbeidsmarkt min of meer achter de rug is. De arbeidsmarktpositie van deze groep geeft daarmee een antwoord op de vraag in hoeverre de opleiding aan de Universiteit Maastricht de afgestudeerde de mogelijkheid biedt een goede start op de arbeidsmarkt te maken. Na vijf jaar krijgen loopbanen een definitief karakter, en na tien jaar bereikt de loopbaan over het algemeen zijn hoogtepunt.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. De eerste paragraaf bespreekt de huidige maatschappelijke positie van de alumni. Het gaat hierbij om aspecten als het al dan niet hebben van betaald werk, en dergelijke. Paragraaf 2.2 gaat dieper in op de huidige baan. In deze paragraaf wordt onder meer het dienstverband, de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige baan en de beloning besproken. Paragraaf 2.3 heeft een meer evaluerend karakter. Bekeken wordt in hoeverre Maastrichtse alumni tevreden zijn met de huidige situatie en of ze, achteraf bezien, opnieuw zouden kiezen voor dezelfde studie aan de UM?

Bij het vergelijken van alumni uit verschillende lichtingen en verschillende fasen van de loopbaan dient te worden gewezen op zogenaamde cohorteffecten. Zo was de arbeidsmarktsituatie tien jaar geleden minder gunstig dan de afgelopen jaren. Dit heeft niet alleen invloed op de overgang van opleiding naar werk. Zoals we later zullen zien in hoofdstuk 3 kan een minder goede start op de arbeidsmarkt ook gevolgen hebben voor de verdere loopbaan van alumni.

### 2.1 De maatschappelijke positie

Tabel 2.1a tot en met 2.1c laat de maatschappelijke positie van de alumni in de verschillende cohorten zien. Er is aan de respondenten gevraagd om zelf hun huidige situatie te typeren. Het betreft hier dus een eigen inschatting. Met name bij de categorie werkloos dient onderstreept te worden dat het om een subjectieve inschatting gaat.

*Tabel 2.1a*  
Maatschappelijke positie na één jaar in procenten, cohort 2001-2002, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdP	FdR	Totaal
Betaald werk	70	93	99	93	88	92	92
Studie	20	1	1	6	6	2	4
Werkloos	0	3	0	0	2	2	1
Anders	10	3	0	2	4	5	3

Bron: ROA



Tabel 2.1b

Maatschappelijke positie na vijf jaar in procenten, cohort 1996-1997, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Betaald werk	60	97	88	92	96	92
Studie	0	0	0	1	0	0
Werkloos	10	3	2	0	0	1
Anders	20	0	9	8	4	6

Bron: ROA

Tabel 2.1c

Maatschappelijke positie na tien jaar in procenten, cohort 1991-1992, 2003

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Betaald werk	100	89	80	89	86
Studie	0	3	0	0	0
Werkloos	0	0	0	0	0
Anders	0	8	21	11	14

Bron: ROA

Het overgrote deel van de alumni heeft in 2003 een betaalde baan. Van de alumni die één en vijf jaar geleden de Universiteit Maastricht hebben verlaten, geeft meer dan 90 procent aan betaald werk te hebben. Voor alumni die tien jaar geleden de universiteit hebben verlaten is dit percentage met 86 procent iets lager. Dit verschil wordt vooral veroorzaakt door het groter aantal alumni dat noch een baan heeft, noch studeert en noch op zoek is naar een baan. Deze groep is relatief groot onder de gezondheidswetenschappers en de juristen. Het betreft hier onder meer alumni die vanwege de zorg voor kinderen de arbeidsmarkt hebben verlaten. Daarnaast hebben relatief veel alumni van de faculteit Cultuur en Wetenschapsstudies die één jaar geleden zijn afgestudeerd gekozen voor een vervolgstudie. De werkloosheid onder Maastrichtse alumni is te verwaarlozen. De economische tegenwind van de afgelopen twee jaar lijkt daarmee (nog) geen vat op de arbeidsmarkt voor UM'ers te hebben.

## 2.2 De huidige baan

In paragraaf 2.1 is naar voren gekomen dat het overgrote deel van de alumni van de UM zegt betaald werk te hebben. In deze paragraaf wordt dieper ingegaan op het huidige werk van alumni. Tabel 2.2a tot en met 2.2c vermeldt het soort dienstverband waarin alumni werkzaam zijn. Hieruit blijkt dat het merendeel van de alumni die één, vijf en tien jaar geleden zijn afgestudeerd in loondienst werkzaam is. Daarnaast is het aandeel alumni dat werkzaam is als AIO relatief groot onder degenen die één jaar geleden zijn afgestudeerd. Alumni zijn vooral aan het begin van hun loopbaan als AIO werkzaam. Het gaat hier vooral om psychologen, medici en gezondheidswetenschappers. Onder economen en juristen is het aandeel AIO's met minder dan 5 procent gering. Verder is het aandeel zelfstandigen groter in de cohorten die de universiteit vijf en vooral tien jaar geleden hebben verlaten. Eén jaar na afstuderen is het aantal zelfstandigen nog te verwaarlozen; van de groep die tien jaar geleden is

afgestudeerd is 14 procent eigen baas. Het zijn vooral medici en juristen die tien jaar na afstuderen als zelfstandige werkzaam zijn. Het aandeel zelfstandig opererende economen is met 5 procent opvallend laag. De uitzendmarkt is voor alumni van de UM over het algemeen van marginale betekenis. Slechts een gering aantal alumni is als uitzendkracht werkzaam.

*Tabel 2.2a*  
Dienstverband na één jaar in procenten, cohort 2001-2002, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdP	FdR	Totaal
AIO	6	4	21	14	39	2	12
Uitzendkracht	6	5	0	2	7	3	3
Loondienst	82	88	71	79	50	89	80
Zelfstandige	0	2	2	1	2	3	2
Anders	6	2	6	4	2	4	4

Bron: ROA

*Tabel 2.2b*  
Dienstverband na vijf jaar in procenten, cohort 1996-1997, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
AIO	25	5	7	4	2	5
Uitzendkracht	0	0	0	0	2	0
Loondienst	50	90	67	91	89	85
Zelfstandige	0	3	11	4	4	5
Anders	25	2	16	1	4	4

Bron: ROA

*Tabel 2.2c*  
Dienstverband na tien jaar in procenten, cohort 1991-1992, 2003

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
AIO	0	0	0	0	0
Uitzendkracht	0	0	1	3	1
Loondienst	93	69	86	77	83
Zelfstandige	5	22	12	20	14
Anders	0	8	1	0	2

Bron: ROA

Tabel 2.3 laat de werkzekerheid in de verschillende stadia van de loopbaan zien. In deze tabel is voor de verschillende cohorten het aandeel afgestudeerden met een vaste aanstelling weergegeven. Hieruit wordt duidelijk dat steeds meer alumni een vaste aanstelling verwerven naarmate de loopbaan vordert. Na één jaar heeft de helft van de alumni een vaste aanstelling, terwijl onder alumni die tien jaar geleden zijn afgestudeerd dit aandeel 91 procent bedraagt. Economen verwerven relatief snel na afstuderen een vaste aanstelling. Na één jaar heeft bijna 70 procent van de economen al een vaste baan. Met name de medici blijven hierbij ver achter. Hierbij dient echter in het oog te worden gehouden dat basisartsen vaak doorstromen naar een opleidingsplaats voor medisch specialist. Daarnaast is ook voor alumni van de

faculteiten Cultuur en Wetenschapsstudies en Psychologie de baan zekerheid bij de start van de loopbaan nog vrij laag.

*Tabel 2.3*  
Vaste aanstelling in procenten per afstudeercohort, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdP	FdR	Totaal
2001-2002	31	69	29	56	32	47	50
1996-1997	63	88	50	79	n.v.t.	88	78
1991-1992	n.v.t.	92	86	90	n.v.t.	93	91

Bron: ROA

In tabel 2.4 wordt een overzicht gegeven van het aandeel afgestudeerden dat werkzaam is een parttime baan. Een parttime baan is hierbij gedefinieerd als een baan van 32 uur of minder. Uit tabel 2.4 blijkt dat het belang van parttime werk toeneemt naarmate men de opleiding langer geleden heeft verlaten. Na één jaar werkt bijna een vijfde van de alumni in deeltijd. Na vijf jaar heeft 31 procent van de alumni een deeltijdbaai, en na tien jaar 35 procent. De verschillen tussen de opleidingen zijn echter groot. Deeltijdwerk komt in de loopbaan van alumni van de faculteit Economie weinig voor. Zo'n tien procent van de economen heeft een parttime baan en dit percentage is vrijwel stabiel over de verschillende stadia van de loopbaan. Medici die vijf of tien jaar geleden zijn afgestudeerd werken daarentegen veel vaker in deeltijd dan net afgestudeerde geneeskundigen. Voor gezondheidswetenschappers en alumni van de faculteit Cultuur en Wetenschapstudies is het percentage deeltijders zelfs kort na het verlaten van de opleiding al uitzonderlijk hoog (respectievelijk 35 procent en 38 procent). Twee factoren spelen hierbij een rol. In de eerste plaats kennen deze opleidingen veel vrouwelijke alumni. Van de economen die tien jaren geleden de UM hebben verlaten is ruim een kwart vrouw; bij de gezondheidswetenschappers is dit bijvoorbeeld 72 procent. Vrouwen blijken over het algemeen veel vaker dan mannen in deeltijd te werken om werk- en gezinstaken te kunnen combineren. In de tweede plaats zijn de gezondheidswetenschappers gemiddeld ouder dan de alumni van de andere opleidingen. De gemiddelde gezondheidswetenschappers is bijvoorbeeld drie en een half jaar ouder dan de gemiddelde econoom op het moment van afstuderen.

*Tabel 2.4*  
Parttime werk in procenten per afstudeercohort, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdP	FdR	Totaal
2001-2002	38	9	8	35	26	8	19
1996-1997	9	10	30	45	n.v.t.	23	31
1991-1992	n.v.t.	8	32	47	n.v.t.	30	35

Bron: ROA

In de tabellen 2.5 tot en met 2.7 wordt de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige baan besproken. Deze aansluiting wordt vanuit twee invalshoeken bekeken. In de eerste plaats de aansluiting naar niveau. Het gaat hierbij om de vraag

welk opleidingsniveau door de werkgever voor de huidige baan werd vereist. In de tweede plaats wordt gekeken naar de aansluiting naar richting. Het gaat hierbij om de vraag of voor de huidige baan de eigen (of een verwante) studierichting werd vereist door de werkgever.

In tabel 2.5 wordt bekeken in hoeverre de huidige baan van alumni aansluit bij het behaalde opleidingsniveau. De kwaliteit van de aansluiting naar niveau is een belangrijke indicator voor het loopbaansucces. Vanuit arbeidsmarktoogpunt kan worden gesteld dat hoe beter de aansluiting, hoe succesvoller de loopbaan. De alumnus zal zich over het algemeen beter op zijn of haar plek voelen in een baan op WO-niveau omdat de opgedane kennis en vaardigheden beter uit de verf komen. Uit de tabel blijkt dat ongeveer driekwart van de alumni een baan op WO-niveau heeft verworven. Voor de tien jaar geleden afgestudeerden is dit percentage hoger dan voor de recenter afgestudeerden. Dit verschil is niet verwonderlijk, aangezien alumni mogelijk aanvankelijk geen passende baan weten te verwerven, maar hier later in de loopbaan wel in slagen. De verschillen tussen de faculteiten zijn aanzienlijk. Vrijwel alle medici hebben een baan op WO-niveau. Economen komen daarentegen relatief vaak in banen terecht waarvoor de werkgever niet expliciet een WO-diploma vereist. Ook alumni van de faculteiten Cultuur en Wetenschapsstudies en Gezondheidswetenschappen werken vaak op HBO-niveau of lager. Voor veel gezondheidswetenschappers speelt hierbij mee dat ze reeds ervaring hebben opgedaan in bijvoorbeeld de verpleging en ook vaak na het afronden van de academische studie in hun vakgebied werkzaam blijven.

*Tabel 2.5*  
Werk op WO-niveau in procenten per afstudeercohort, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdP	FdR	Totaal
2001-2002	40	64	100	52	76	84	70
1996-1997	50	60	100	61	n.v.t.	68	68
1991-1992	n.v.t.	87	97	73	n.v.t.	85	82

Bron: ROA

In tabel 2.6 staat de aansluiting naar richting centraal. Het overgrote deel van de alumni heeft een baan gevonden die qua richting aansluit op de opleiding die zij hebben gevolgd. Hier zien we dat oudere alumni ongeveer even vaak binnen de eigen richting werkzaam zijn als net afgestudeerde UM'ers. Twee tegengestelde krachten zijn hier aan het werk. Enerzijds kan het enige tijd duren voordat men een passende baan heeft gevonden. Anderzijds waaieren, naarmate de loopbaan vordert, alumni steeds meer uit over de arbeidsmarkt. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan allerlei managementachtige functies. Daarnaast kunnen cohorteffecten een rol spelen. Mogelijk is het karakter van opleidingen of de arbeidsmarkt zodanig verandert dat het moeilijker of makkelijker wordt om een passende baan te vinden.

Opnieuw blijkt dat medici vrijwel allemaal een passende functie hebben gevonden. De alumni van meer generieke opleidingen zoals Economie en Cultuur en

Wetenschapsstudies komen daarentegen vaker terecht in een baan die qua richting minder goed aanluit bij de gevolgde opleiding. Dit geldt bijvoorbeeld voor meer dan de helft van de alumni van de faculteit Cultuur en Wetenschapsstudies. Zij komen daarbij in een brede waaier van beroepen terecht. Datzelfde geldt voor de economen, hoewel na verloop van tijd steeds meer economen een baan vinden die aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting.

*Tabel 2.6*

Werk in eigen of verwante richting in procenten per afstudeercohort, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdP	FdR	Totaal
2001-2002	44	69	99	78	80	86	79
1996-1997	38	83	100	79	n.v.t.	85	83
1991-1992	n.v.t.	90	94	70	n.v.t.	79	79

Bron: ROA

Tabel 2.7 beoogd meer inzicht te verschaffen in het karakter van de aansluiting tussen beroep en opleiding door beide dimensies simultaan te beschouwen. Met name degenen die zowel onder WO-niveau als buiten de eigen richting werkzaam zijn, vormen vanuit arbeidsmarktoogpunt een kwetsbare groep. Tabel 2.7 laat zien dat ongeveer 10 procent van de alumni tot deze groep behoort. Naarmate de loopbaan vordert, neemt de groep enigszins af in omvang. Na tien jaar heeft 7 procent een baan onder WO-niveau en buiten de eigen richting. Het gaat hierbij overigens vooral om gezondheidswetenschappers.

*Tabel 2.7*

Aansluiting naar opleiding en richting in procenten per afstudeercohort, 2003

	2001-2002	1996-1997	1991-1992
Op niveau en in eigen richting	61	61	68
Op niveau en buiten eigen richting	8	7	13
Onder niveau en in eigen richting	18	21	11
Onder niveau en buiten eigen richting	13	11	7

Bron: ROA

*Tabel 2.8*

Werkzaam in een leidinggevende functie in procenten per afstudeercohort, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdP	FdR	Totaal
2001-2002	13	20	36	18	14	16	20
1996-1997	25	46	47	33	n.v.t.	30	37
1991-1992	n.v.t.	70	53	43	n.v.t.	50	52

Bron: ROA

Leidinggeven is een belangrijk aspect van werk. De mate waarin alumni leidinggeven aan collega's is een goede indicatie van de groei die tijdens een loopbaan wordt doorgemaakt. Het is niet echt verrassend dat naarmate de loopbaan vordert leidinggeven een steeds grotere rol gaat spelen. Van de UM'ers die pas één jaar

geleden zijn afgestudeerd is een vijfde deel werkzaam in een leidinggevende functie, terwijl meer dan de helft van de alumni die reeds tien jaar geleden de UM hebben verlaten werkt in een leidinggevende functie. Economen zijn na tien jaar het vaakst werkzaam in een leidinggevende functie en gezondheidswetenschappers het minst vaak. Juristen en economen lijken – op basis van deze indicator – de sterkste groei door te maken. Het aantal leidinggevendenden is na tien jaar (meer dan) drie keer zo groot als na één jaar.

De beloning is een erg in het oog springende indicator voor de arbeidsmarktpositie. De beloning geeft een directe indicatie van de waarde van de verworven kwalificaties op de arbeidsmarkt. Na één jaar gaat het hierbij primair om de in de opleiding verworven kwalificaties. Daarna gaan ook kennis en vaardigheden die middels ervaring en aanvullende scholing verworven zijn een steeds grotere rol spelen. Tabel 2.9 vermeldt de mediaan van het bruto uurloon in de verschillende stadia van de loopbaan. De tabel laat zien dat alumni uit het cohort 1991-1992 per uur bijna twee keer zoveel verdienen als net afgestudeerde UM'ers (respectievelijk €26,08 en €13,55). Van degenen die tien jaar geleden zijn afgestuurd hebben economen en vooral medici doorgaans het hoogste bruto uurloon. Het loon van juristen en (ondanks de wat hogere leeftijd) ook gezondheidswetenschappers blijft hierbij wat achter. Ook alumni van de faculteiten Cultuur en Wetenschapsstudies en Psychologie lijken wat minder goed beloond te worden. Voor deze alumni zijn echter vooralsnog geen cijfers voor reeds tien jaar geleden afgestudeerde UM'ers beschikbaar. Eerder is al aangegeven dat een groot deel van de psychologen als AIO werkzaam is. Aangezien het salaris van AIO's relatief laag is, heeft dit uiteraard een negatieve invloed op de hier gepresenteerde beloningscijfers voor psychologen.

*Tabel 2.9*  
Mediaan bruto uurloon in euro's per afstudeercohort, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdP	FdR	Totaal
2001-2002	12,05	13,50	15,80	13,66	11,25	12,82	13,55
1996-1997	14,29	22,19	21,15	19,23	n.v.t.	19,57	20,19
1991-1992	n.v.t.	28,85	33,68	24,29	n.v.t.	24,93	26,08

Bron: ROA

### 2.3 Een evaluatie van de baan en de studiekeuze

Wat vinden Maastrichtse alumni van hun huidige baan? Zijn ze tevreden? Voldoet de baan aan hun verwachtingen? En, terugkijkend, zouden ze opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen? En zouden ze die opleiding opnieuw aan de UM volgen? In deze paragraaf wordt op deze vragen ingegaan.

Tabel 2.10 gaat in op de werksatisfactie van Maastrichtse alumni. Over het algemeen geldt dat afgestudeerden van de UM tevreden zijn met hun baan. Meer dan 80 procent geeft aan (zeer) tevreden te zijn. De verschillen tussen de faculteiten en de cohorten zijn over het algemeen gering. De tevredenheid van medici valt op. Meer dan 90 procent van de vijf jaar geleden afgestudeerde medici geeft aan (zeer)

tevreden te zijn met de huidige baan. Dit is niet verassend gezien het specifieke karakter van de opleiding, het duidelijke beroepsbeeld en de goede aansluiting tussen beroep en opleiding.

*Tabel 2.10*  
(Zeer) tevreden met de huidige baan in procenten per afstudeercohort, 2003\*

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
1996-1997	86	83	93	82	82	83
1991-1992	n.v.t.	90	88	80	85	84

\* Deze vraag is niet gesteld aan alumni uit het cohort 2001-2002  
Bron: ROA

Aan de respondenten is ook gevraagd hun huidige werksituatie te confronteren met de verwachtingen die ze hadden bij aanvang van de opleiding aan de UM. In tabel 2.11 worden de resultaten hiervan gepresenteerd. Hieruit komt naar voren dat de huidige werksituatie grotendeels voldoet aan de verwachtingen. Minder dan 10 procent van de alumni geeft aan dat de huidige situatie (veel) slechter is dan verwacht. Dit is niet verrassend gezien de hoge werksatisfactie voor alumni van de UM. De cijfers naar faculteit laten een wisselend beeld zien. Alumni die aangeven dat hun verwachtingen niet zijn uitgekomen blijken voor een belangrijk deel in beroepen werkzaam te zijn die men tot het te verwachten beroependomein mag rekenen. Dit impliceert dat de verwachtingen wellicht iets te hoog gespannen waren of dat aan de teleurstelling niet zozeer met de inhoud van het werk, maar andere factoren ten grondslag liggen.

*Tabel 2.11*  
Werksituatie (veel) slechter dan verwacht in procenten per afstudeercohort, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
1996-1997	13	2	5	10	8	7
1991-1992	n.v.t.	3	18	8	0	7

\* Deze vraag is niet gesteld aan alumni uit het cohort 2001-2002  
Bron: ROA

De studiekeuze heeft een belangrijke invloed op de latere levensloop en de beroepsloopbaan. Spijt achteraf over de studiekeuze is daarom ook een belangrijke indicator voor de tevredenheid met de huidige situatie. Werkenden geven hiermee aan dat ze wellicht een andere werkplek voor ogen hebben gehad toen zij aan de studie begonnen. Dat kan een werkplek zijn die inhoudelijk beter past of die hen in staat zou hebben gesteld andere levensdoelen te realiseren. De niet-werkende UM'er zou wellicht met een andere studie wel passend werk hebben kunnen vinden.

De tabellen 2.12a tot en met 2.12c laten zien hoe alumni van de UM op hun studiekeuze terugkijken. Zo'n driekwart van de alumni geeft aan dat ze opnieuw voor dezelfde studie aan de UM gekozen zouden hebben. Economen, medici en juristen kijken het vaakst met voldoening terug op de opleiding. Voor al de drie cohorten geldt dat gezondheidswetenschappers vaak aangeven dat ze achteraf liever een andere

academische opleiding zouden hebben gekozen. Geneeskunde en psychologie zijn veel genoemde alternatieven. Mogelijk betreft het hier studenten die als gevolg van de numerus fixus bij geneeskunde buiten de boot zijn gevallen. Een gering aantal Maastrichtse alumni geeft aan dezelfde opleiding liever aan een andere universiteit gevolgd te hebben. Bij medici komt dit nog het vaakst voor. Het zijn wellicht studenten die door het numerus fixus systeem in Maastricht terecht zijn gekomen, terwijl een andere universiteit hun voorkeur had. Een zeer gering aantal alumni geeft aan liever een opleiding op een lager niveau gevolgd te hebben.

*Tabel 2.12a*

De studiekeuze achteraf één jaar na afstuderen in procenten cohort 2001-2002, 2003  
(Zou u de opleiding opnieuw kiezen?)

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdP	FdR	Totaal
Ja, en opnieuw aan UM	61	81	80	76	73	83	78
Ja, aan andere universiteit	0	4	16	2	4	8	6
Nee, een andere WO-opleiding	39	15	4	22	22	9	16
Nee, een opl. op lager niveau	0	1	0	1	0	0	0

Bron: ROA

*Tabel 2.12b*

De studiekeuze achteraf vijf jaar na afstuderen in procenten cohort 1996-1997, 2003  
(Zou u de opleiding opnieuw kiezen?)

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Ja, en opnieuw aan UM	73	85	87	66	78	75
Ja, aan andere universiteit	0	3	4	7	7	6
Nee, een andere WO-opleiding	9	7	7	21	13	15
Nee, een opl. op lager niveau	18	5	2	6	2	5

Bron: ROA

*Tabel 2.12c*

De studiekeuze achteraf tien jaar na afstuderen in procenten cohort 1991-1992, 2003  
(Zou u de opleiding opnieuw kiezen?)

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Ja, en opnieuw aan UM	90	78	63	89	74
Ja, aan andere universiteit	0	8	3	3	3
Nee, een andere WO-opleiding	8	8	31	3	19
Nee, een opl. op lager niveau	3	6	3	5	4

Bron: ROA

## 2.4 Conclusie

Ondanks dat de afgelopen twee jaar de economie hapert, vinden alumni van de Universiteit Maastricht nog altijd eenvoudig hun weg op de arbeidsmarkt. De werkloosheid onder Maastrichtse alumni is bijzonder laag. De wat oudere alumnus verdwijnt wel steeds vaker uit het (betaalde) arbeidsproces. Van de groep die tien jaar geleden afstudeerde heeft 14 procent geen betaald werk en is daar ook niet actief naar op zoek. Vooral juristen en gezondheidswetenschappers kiezen voor een



andere invulling. Ook beginnen steeds meer UM'ers een eigen bedrijf, naarmate de loopbaan vordert. Tien jaar na afstuderen verdient 14 procent als zelfstandige zijn brood. Het zijn vooral medici en juristen die hiervoor kiezen.

Zoals gezegd, het gaat de UM'er voor de wind. Dit blijkt ook uit de kenmerken van de baan waarin Maastrichtse alumni werkzaam zijn. Na een aantal jaren heeft zo'n 80 procent een vaste aanstelling. Met name economen verwerven relatief snel een vaste baan. Na één jaar heeft bijna 70 procent van de economen een contract voor onbepaalde tijd verworven. Over het algemeen werken UM'ers in een functie waarvoor de werkgever een WO-opleiding vereist. Ongeveer driekwart van de alumni heeft een baan op WO-niveau. De verschillen tussen de faculteiten zijn hierbij aanzienlijk. Vrijwel alle medici hebben een baan op WO-niveau verworven. Economen komen daarentegen relatief vaak in banen terecht waarvoor de werkgever niet expliciet een WO-diploma vereist. Vooral voor adviseurs- en accountantfuncties nemen werkgevers ook met een HBO-diploma genoegen. Ook gezondheidswetenschappers werken vaak op HBO-niveau of lager. Het feit dat gezondheidswetenschappers vaak reeds ervaring hebben opgedaan in bijvoorbeeld de verpleging en ook vaak na het afronden van de academische studie in hun vakgebied werkzaam blijven, speelt hierbij een belangrijke rol. Het overgrote deel van de alumni (meer dan 75 procent) heeft een baan gevonden die goed aansluit op de opleidingsrichting die zij hebben gevolgd. De verschillen tussen de faculteiten zijn ook hier groot. Medici vinden opnieuw vrijwel allemaal een passende functie. De alumni van meer generieke opleidingen zoals Economie en Cultuur en Wetenschapsstudies komen daarentegen ook in een baan terecht die minder goed aansluit bij de gevolgde opleiding.

De mate waarin alumni leidinggeven aan collega's geeft een goede indicatie van de groei die tijdens een loopbaan wordt doorgemaakt. Van de UM'ers die pas één jaar geleden zijn afgestudeerd, werkt zo'n 20 procent in een leidinggevende functie. Voor alumni die reeds tien jaar geleden de UM hebben verlaten is dit percentage meer dan verdubbeld tot 52 procent. De verschillen tussen de faculteiten zijn relatief gering. Economen zijn na tien jaar het vaakst werkzaam in een leidinggevende functie; medici en gezondheidswetenschappers het minst. Een tweede erg in het oog springende indicator voor de groei is de beloning. Tien jaar geleden afgestudeerde UM'ers verdienen per uur twee keer zoveel als recent afgestudeerden (respectievelijk ruim €26 en ruim €13).

De werksatisfactie onder UM'ers is hoog. Ruim 80 procent van de Maastrichtse alumni geeft aan (zeer) tevreden te zijn met de huidige baan. Bovendien voldoet de huidige werksituatie aan de verwachtingen aan het begin van de studie. Minder dan 10 procent van de alumni geeft aan dat de huidige situatie (veel) slechter is dan verwacht. Zo'n driekwart van de alumni geeft, achteraf terugkijkend, aan dat ze opnieuw voor dezelfde studie aan de UM gekozen zouden hebben. Economen, medici en juristen kijken het vaakst met voldoening terug op de opleiding. Met name gezondheidswetenschappers zouden achteraf liever voor een andere academische opleiding gekozen hebben. Geneeskunde en psychologie zijn veel genoemde alternatieven. Mogelijk betreft het hierbij studenten die als gevolg van de numerus fixus bij geneeskunde buiten de boot zijn gevallen.

### 3 De loopbaan

In hoofdstuk 2 stond de huidige arbeidsmarktpositie van Maastrichtse alumni centraal. Hierbij werd gekeken naar de verschillende cohorten in de verschillende fasen van hun loopbaan. In dit hoofdstuk wordt voor een andere insteek gekozen. Via een longitudinale aanpak wordt de loopbaan van de Maastrichtse alumni gereconstrueerd. Van het cohort 1991-1992 zijn inmiddels drie metingen beschikbaar: een meting zo'n één jaar na afstuderen in het najaar van 1993, een meting vijf jaar na afstuderen in het voorjaar van 1998 en een meting tien jaar na het verlaten van de opleiding in het najaar van 2003. Het cohort 1996-1997 is inmiddels twee keer benaderd: in 1998 en in 2003. Door de alumni vaker te benaderen wordt het mogelijk de dynamiek in de loopbanen van de Maastrichtse alumni in kaart te brengen en kunnen de verschillende fasen in de loopbaan in hun onderlinge samenhang worden geanalyseerd.

In de vragenlijst wordt aan alumni gevraagd hun loopbaan middels een zogenaamde kalender te reconstrueren. Op deze wijze worden de verschillende banen, maar ook de periodes van inactiviteit retrospectief in kaart gebracht. Paragraaf 1 vat deze retrospectieve resultaten samen. Verschillende indicatoren, zoals het aantal banen, het aantal periodes van werkloosheid en het aantal onvrijwillige ontslagen worden onder de loep genomen. Met behulp van deze indicatoren kan een eerste schets van de loopbaanpatronen worden gegeven. In paragraaf 2 wordt de arbeidsmarktpositie van de Maastrichtse alumni middels een longitudinale aanpak geanalyseerd. Door te kijken naar indicatoren als beloning, baanzekerheid en onderbenutting kunnen de verschillende fasen in de loopbaan met elkaar in verband worden gebracht. Daarbij wordt bekeken in hoeverre de start van de loopbaan van invloed is op de verdere carrière. Paragraaf 3 gaat nog een stapje verder. Met behulp van een verklarende analyse wordt geprobeerd de onderliggende factoren van het loopbaansucces bloot te leggen. Hierbij kan, naast het loopbaanverloop waarop in paragraaf 2 de aandacht wordt gevestigd, gedacht worden aan de schoolloopbaan, de samenstelling van het huishouden en persoonskenmerken.

#### 3.1 Een retrospectieve kijk op loopbanen

In de tabellen 3.1a en 3.1b wordt ingegaan op het aantal banen van Maastrichtse alumni, sinds het verlaten van de opleiding. Een belangrijk kenmerk van een loopbaan wordt gevormd door het aantal banen dat de alumnus gedurende zijn loopbaan tot nu toe heeft gehad. Is er sprake van een stabiele loopbaan met een beperkt aantal baanwisselingen? Of heeft de loopbaan een turbulenter karakter en wisselt de Maastrichtse alumnus vaak van baan? Uit tabel 3.1a blijkt dat 14 procent van de UM'ers die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd meer dan vier banen hebben gehad. Tabel 3.1b laat zien dat voor de UM'ers die de universiteit tien jaar geleden hebben verlaten, dit met 29 procent niet eens zoveel hoger is. Dit relatief geringe verschil kan twee oorzaken hebben. Enerzijds komen loopbanen na een aantal jaren in een rustiger vaarwater. Mensen vinden na verloop van tijd een baan die goed aanluit bij hun wensen en capaciteiten, de baanzekerheid wordt groter en ook andere

factoren (bijvoorbeeld de baan van een eventuele partner) werken mobiliteitsverlagend. Anderzijds kunnen cohorteffecten een rol spelen. Zo kan de arbeidsmarktsituatie invloed hebben op de mobiliteit. De vrijwillige mobiliteit zal geringer zijn, wanneer er weinig vacatures zijn. Een tekort aan personeel kan daarentegen een positief effect hebben op de vrijwillige mobiliteit, omdat er meer mogelijkheden zijn om de positie te verbeteren. De verschillen tussen de faculteiten zijn na vijf jaar opmerkelijk gering. Alleen de faculteit Geneeskunde loopt enigszins uit de pas. Medici blijken gedurende de eerste vijf jaar van hun loopbaan relatief vaak van baan te wisselen. Na tien jaar zijn de verschillen groter. Juristen lijken de meest stabiele loopbaan te hebben. Van hen heeft 53 procent slechts één of twee banen gehad. Dit is overigens gelijk aan het percentage na vijf jaar. Ruim éénvijfde van de juristen heeft meer dan 4 banen gehad. Medici daarentegen zijn ook na tien jaar het vaakst van baan gewisseld. Maar liefst 57 procent heeft meer dan vier banen gehad.

*Tabel 3.1a*

Aantal banen cohort 1996-1997 in procenten, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Minder dan 3	40	44	26	48	53	46
3-4	20	46	45	41	35	41
Meer dan 4	40	9	29	11	12	14

Bron: ROA

*Tabel 3.1b*

Aantal banen cohort 1991-1992 in procenten, 2003

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Minder dan 3	28	19	33	53	33
3-4	47	24	42	26	38
Meer dan 4	26	57	25	21	29

Bron: ROA

Het aantal werkgevers is niet altijd gelijk aan het aantal banen. Mobiliteit binnen de bedrijven ligt hieraan ten grondslag. Alleen voor de alumni met detacheringscontracten of opleidingsplaatsen, zal het aantal werkgevers doorgaans lager zijn dan het aantal banen. De tabellen 3.2a en 3.2b laten ook zien dat het aantal werkgevers voor alumni van de UM over het algemeen wat lager is dan het aantal banen. Zo blijkt uit tabel 3.2a dat iets meer dan de helft van de alumni die vijf jaar geleden is afgestudeerd minder dan 3 werkgevers heeft gehad en 11 procent heeft meer dan 4 werkgevers gehad sinds het afstuderen. Uit tabel 3.2b blijkt dat 23 procent van de alumni die tien jaar geleden zijn afgestudeerd meer dan vier werkgevers hebben gehad. Dit is lager dan de 29 procent die, zoals bleek, aangaf meer dan vier banen te hebben gehad. Bij de economen is het verschil het grootst. Daar waar 26 procent aangaf na tien jaar meer dan vier werkgevers te hebben gehad, is slechts 11 procent vaker dan vier keer van werkgever gewisseld. Economen wisselen derhalve relatief vaak van baan bij dezelfde werkgever.

*Tabel 3.2a*  
Aantal werkgevers cohort 1996-1997 in procenten, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Minder dan 3	60	59	20	55	59	52
3-4	0	40	54	35	35	37
Meer dan 4	40	2	24	11	12	11

Bron: ROA

*Tabel 3.2b*  
Aantal werkgevers cohort 1991-1992 in procenten, 2003

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Minder dan 3	42	22	31	62	36
3-4	47	32	47	22	41
Meer dan 4	11	45	22	17	23

Bron: ROA

De tabellen 3.3a en 3.3.b laten zien hoe vaak UM'ers werkloos zijn geweest na het afstuderen. Vaak zal er hierbij sprake zijn van intredewerkloosheid; een periode van werkloosheid meteen na het afstuderen. Uit de tabel blijkt dat zo'n 60 procent van de Maastrichtse alumni nooit zonder werk heeft gezeten. Na vijf jaar is slechts 7 procent meer dan één keer werkloos geweest; na tien jaar is dit met 11 procent wat hoger. De verschillen tussen de faculteiten zijn niet eenduidig. Economen zijn weliswaar relatief zelden vaker dan één keer werkloos, maar een relatief groot aantal economen (44 procent) is één keer werkloos geweest. Relatief veel juristen die tien jaar geleden zijn afgestudeerd zijn vaker dan één keer werkloos geweest (16 procent). Een laatste opvallend cijfer is het relatief hoge percentage medici uit het cohort 1991-1992 dat nooit zonder werk heeft gezeten (70 procent).

*Tabel 3.3a*  
Aantal keren werkloos cohort 1996-1997 in procenten, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
0	0	56	66	69	61	62
1	60	44	24	23	33	31
Meer dan 1	40	0	11	8	6	7

Bron: ROA

*Tabel 3.3b*  
Aantal keren werkloos cohort 1991-1992 in procenten, 2003

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
0	61	70	57	63	60
1	33	24	32	21	29
Meer dan 1	7	5	10	16	11

Bron: ROA

Mobiliteit kan een vrijwillig of onvrijwillig karakter hebben. De belangrijkste oorzaak voor onvrijwillige mobiliteit is het aflopen van tijdelijke contracten. De tabellen 3.4a en 3.4b laten het aantal onvrijwillige ontslagen zien. Ongeveer een kwart van de Maastrichtse alumni blijkt één of meerdere keren onvrijwillig zijn of haar baan te hebben verloren. Gezondheidswetenschappers worden het vaakst geconfronteerd met onvrijwillig baanverlies. Zo is 15 procent van de gezondheidswetenschappers die tien jaar geleden zijn afgestudeerd vaker dan één keer onvrijwillig ontslagen. Al met al geldt echter dat 92 procent van de alumni van cohort 1996-1997 en 88 procent van de alumni van cohort 1991-1992 niet of slechts één maal onvrijwillig is ontslagen. Wanneer we deze cijfers vergelijken met het aantal baanwisselingen in de tabellen 3.1a en 3.1.b kan worden geconcludeerd dat het overgrote deel van de mobiliteit van Maastrichtse alumni een vrijwillig karakter heeft.

*Tabel 3.4a*

Aantal keren onvrijwillig baanverlies cohort 1996-1997 in procenten, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
0	60	78	90	75	80	79
1	20	15	3	15	14	13
Meer dan 1	20	7	8	10	6	9

Bron: ROA

*Tabel 3.4b*

Aantal keren onvrijwillig baanverlies cohort 1991-1992 in procenten, 2003

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
0	86	76	67	76	73
1	5	14	19	16	15
Meer dan 1	9	11	15	8	12

Bron: ROA

Onderbenutting is een belangrijke indicator voor de kwaliteit van het werk. Wanneer een academicus beneden zijn of haar niveau werkzaam is, heeft dit in veel gevallen gevolgen van de beloning, maar ook voor bijvoorbeeld de loopbaanmogelijkheden. Ook blijken alumni die beneden hun niveau werkzaam zijn, vaak minder tevreden te zijn met hun werk.

De tabellen 3.5a en 3.5b laten zien in welke mate UM'ers gedurende hun loopbaan beneden hun niveau werkzaam zijn geweest. Uit deze tabellen blijkt dat meer dan de helft van de Maastrichtse alumni uitsluitend banen op WO-niveau heeft gehad. Voor het cohort 1996-1997 is dit 55 procent; van de UM'ers die tien jaar geleden zijn afgestudeerd 57 procent. Ruim een kwart van alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd is in meer dan helft van de banen onder zijn of haar niveau werkzaam (geweest). Voor het cohort 1991-1992 is dit met 18 procent iets lager. Medici zijn vrijwel altijd op WO-niveau werkzaam. Dit hebben we ook al in hoofdstuk 2 gezien. Economen en gezondheidswetenschappers hebben het vaakst een loopbaan met veel banen onder WO-niveau. Zo heeft 31 procent van de economen uit het cohort 1996-1997 in

meer dan de helft van de banen onder WO-niveau gewerkt. Voor het cohort 1991-1992 is dit met 12 procent overigens veel lager. Dit verschil is, zoals in hoofdstuk 2 al is opgemerkt, niet verwonderlijk, aangezien alumni mogelijk aanvankelijk geen passende baan weten te verwerven, maar hier later in de loopbaan wel in slagen. De loopbaan van 35 procent van de gezondheidswetenschappers die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd wordt gedomineerd door banen onder WO-niveau. Ook bij degenen die tien jaar geleden zijn afgestudeerd is dit met 27 procent nog relatief vaak het geval. Het feit dat veel gezondheidswetenschappers reeds ervaring hebben opgedaan in bijvoorbeeld de verpleging en ook vaak na het afronden van de academische studie in hun vakgebied werkzaam blijven, speelt hierbij een belangrijke rol.

*Tabel 3.5a*

Aantal banen onder WO-niveau als percentage van het totaal aantal banen cohort 1996-1997, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
0	20	46	100	45	58	55
1-50	20	23	0	20	25	19
Meer dan 50	60	31	0	35	17	26

Bron: ROA

*Tabel 3.5b*

Aantal banen onder WO-niveau als percentage van het totaal aantal banen cohort 1991-1992, 2003

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
0	66	91	49	40	57
1-50	21	6	25	46	25
Meer dan 50	12	3	27	14	18

Bron: ROA

De tweede indicator voor de aansluiting tussen opleiding en werk is de aansluiting naar richting. Analooq aan de voorgaande tabellen wordt in de tabellen 3.6a en 3.6b een uitsplitsing gemaakt naar de mate waarin UM'ers buiten hun eigen richting werkzaam zijn (geweest). De tabellen tonen een vergelijkbaar beeld als de voorgaande tabellen. Meer dan de helft van alumni heeft uitsluitend gewerkt in banen die goed passen bij de gevolgde opleidingsrichting (respectievelijk 54 en 58 procent), terwijl een vijfde deel tot een kwart een loopbaan heeft die wordt gedomineerd door banen buiten de eigen richting (respectievelijk 25 en 21 procent). Economen werken het vaakst buiten de eigen richting, waarbij het percentage economen wier loopbaan wordt gedomineerd door banen buiten de eigen richting afneemt naarmate de loopbaan vordert (respectievelijk 33 en 12 procent).

De baan zekerheid is een belangrijke indicator voor de arbeidsmarktpositie. Hoofdstuk 2 heeft laten zien dat naarmate de loopbaan vordert steeds meer alumni een vaste aanstelling verwerven. Desondanks wordt een aanzienlijk deel van de alumni langdurig geconfronteerd met een geringe baan zekerheid. De tabellen 3.7a en 3.7b illustreren dit. In beide cohorten wordt de loopbaan van éénderde van de

alumni gedomineerd door flexibele arbeidscontracten. Met name de alumni van de faculteit Geneeskunde worden hiermee geconfronteerd. Voor het cohort 1996-1997 is dit zelfs voor 73 procent van de medici het geval. Daartegenover staat dat ook ongeveer éénderde van de alumni uitsluitend werkzaam is met een vaste aanstelling. Dit geldt met name voor de economen en de juristen. Zo heeft van de economen en juristen die de opleiding tien jaar geleden hebben afgerond respectievelijk 44 en 49 procent uitsluitend vaste aanstellingen gehad.

*Tabel 3.6a*

Aantal banen buiten de eigen richting als percentage van het totaal aantal banen cohort 1996-1997, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
0	0	46	78	54	50	54
1-50	40	21	8	27	21	22
Meer dan 50	60	33	14	19	29	25

Bron: ROA

*Tabel 3.6b*

Aantal banen buiten de eigen richting als percentage van het totaal aantal banen cohort 1991-1992, 2003

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
0	61	74	53	51	58
1-50	18	15	23	26	21
Meer dan 50	20	12	24	23	21

Bron: ROA

*Tabel 3.7a*

Aantal vaste banen als percentage van het totaal aantal banen cohort 1996-1997, 2003

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Minder dan 50	40	15	73	37	23	34
50-99	40	37	11	29	33	29
100	20	48	17	34	44	37

Bron: ROA

*Tabel 3.7b*

Aantal vaste banen als percentage van het totaal aantal banen cohort 1991-1992, 2003

	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
Minder dan 50	12	66	35	20	33
50-99	44	20	33	32	33
100	44	14	32	49	34

Bron: ROA

In het voorafgaande is gekeken naar verschillen in loopbaanpatronen tussen alumni van de verschillende faculteiten. In de tabellen 3.8a en 3.8b wordt voor een andere invalshoek gekozen: de verschillen tussen mannen en vrouwen. De tabellen laten

zien dat de loopbanen van mannen en vrouwen, op basis van de hier gepresenteerde indicatoren, relatief weinig verschillen vertonen. Vrouwen lijken gemiddeld genomen een wat minder stabiel carrièrepad te volgen. Zo hebben zij wat vaker meer dan vier werkgevers. Ruim een kwart van de vrouwelijke alumni die tien jaar geleden zijn afgestudeerd heeft meer dan 4 werkgevers gehad. Bij de mannen is dit 17 procent. Daarnaast wordt de loopbaan van vrouwen vaker gedomineerd door flexibele arbeidscontracten. Tabel 3.8a laat zien dat 38 procent van de vrouwelijke alumni in meer dan de helft van de banen met een flexibel contract werkt. Bij de mannen is dit 26 procent. Overigens zijn dit voor een belangrijk deel studie-effecten. Relatief veel vrouwen kiezen voor de studie Geneeskunde. In het voorafgaande hebben we gezien dat medici vaak van werkgever wisselen en vaak een flexibele aanstelling hebben. In de volgende paragraaf zullen we laten zien dat verschillen in de loopbaan tussen mannen en vrouwen op andere manieren, zoals het aantal arbeidsuren en de beloning, tot uiting komen.

*Tabel 3.8a*

Verschillen in loopbaanpatroon tussen mannen en vrouwen in percentages, cohort 1996-1997, 2003

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Meer dan 4 banen	12	14	14
Meer dan 4 werkgevers	6	13	11
1 of meer keer werkloos	40	37	38
1 of meer keer gedwongen baanverlies	16	24	21
Meer dan 50% banen onder WO-niveau	23	27	26
Meer dan 50% banen buiten eigen richting	22	26	25
Minder dan 50% vaste banen	26	38	34

Bron: ROA

*Tabel 3.8b*

Verschillen in loopbaanpatroon tussen mannen en vrouwen in percentages, cohort 1991-1992, 2003

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Meer dan 4 banen	24	33	29
Meer dan 4 werkgevers	17	27	23
1 of meer keer werkloos	31	46	40
1 of meer keer gedwongen baanverlies	26	27	27
Meer dan 50% banen onder WO-niveau	18	17	18
Meer dan 50% banen buiten eigen richting	23	20	21
Minder dan 50% vaste banen	24	40	33

Bron: ROA

### 3.2 Individuele loopbaanpatronen

In deze paragraaf worden met behulp van longitudinale analyses de verschillende fasen in de loopbaan in kaart gebracht. Hiermee kan inzicht in individuele loopbaanpatronen worden verkregen. Centraal hierbij staat de impact van de start van de loopbaan op de rest van de carrière. In de tabellen 3.9a en 3.9b wordt gekeken naar de baan zekerheid. Blijft de arbeidsmarktpositie van alumni, die in het



begin van hun loopbaan werkzaam zijn in een tijdelijke baan, ook in latere fasen kwetsbaar? Of heeft het hebben van een tijdelijke baan aan het begin van de loopbaan nauwelijks invloed op de baan zekerheid in een latere fase? Uit tabel 3.9a blijkt dat voor alumni uit het cohort 1996-1997 de start in een tijdelijke baan ook na vijf jaar nog duidelijk merkbaar is. Van degenen die na één jaar een vaste baan hadden verworven, werkt na vijf jaar slechts 10 procent met een tijdelijk contract. Voor degenen die na één jaar een tijdelijke aanstelling hadden, is dit 43 procent. Tabel 3.9b laat voor het cohort 1991-1992 zien dat het effect in de loop der jaren wegebt. Na tien jaar is het effect van het al dan niet hebben van een vaste aanstelling na één jaar veel kleiner geworden. Van de alumni die na één jaar een tijdelijke aanstelling hadden heeft na tien jaar 87 procent een vaste baan verworven.

*Tabel 3.9a*

Aard dienstverband naar fase in de loopbaan in procenten, cohort 1996-1997, 2003

	Na één jaar	
	Vaste aanstelling	Tijdelijke aanstelling
<b>Na vijf jaar</b>		
Vaste aanstelling	90	58
Tijdelijke aanstelling	10	43
Totaal	100	100

Bron: ROA

*Tabel 3.9b*

Aard dienstverband naar fase in de loopbaan in procenten, cohort 1991-1992, 2003

	Na één jaar	
	Vaste aanstelling	Tijdelijke aanstelling
<b>Na tien jaar</b>		
Vaste aanstelling	97	87
Tijdelijke aanstelling	3	13
Totaal	100	100

Bron: ROA

De vraag is in hoeverre het in de tabellen 3.9a en 3.9b geschetste beeld het gevolg is van institutionele factoren. Zo kiezen medici vaak voor een (per definitie tijdelijke) opleidingsplaats na afstuderen. Om hier zicht op te krijgen, is in tabel 3.10 de in tabel 3.9a gepresenteerde cijfers uitgesplitst naar faculteit. Tabel 3.10 laat inderdaad zien dat medici voor een belangrijk deel verantwoordelijk zijn voor het effect van een geringe baan zekerheid na één jaar op het al dan niet hebben van een vast contract na vijf jaar. Van de medici die na één jaar een vaste aanstelling had verworven, heeft 73 procent nog steeds een vast dienstverband. Van de medici die na één jaar een tijdelijk contract hadden, heeft slechts 36 procent na vijf jaar een vaste baan verworven. Bij de juristen, economen en gezondheidswetenschappers is het effect weliswaar aanwezig, maar veel kleiner. Geconcludeerd kan worden dat over het algemeen slechts een kleine, specifieke groep de gevolgen van een geringe baan zekerheid aan het begin van de loopbaan na vijf jaar nog steeds ondervindt. Bovendien is dit effect na tien jaar vrijwel volledig verdwenen.

Tabel 3.10

Aard dienstverband naar fase in de loopbaan en faculteit in procenten, cohort 1996-1997, 2003

		Na één jaar	
		Vaste aanstelling	Tijdelijke aanstelling
<b>FdEWB</b>	<b>Na vijf jaar</b>		
	Vaste aanstelling	96	60
	Tijdelijke aanstelling	4	40
	Totaal	100	100
<b>FdG</b>	Vaste aanstelling	73	36
	Tijdelijke aanstelling	27	64
	Totaal	100	100
<b>FdGW</b>	Vaste aanstelling	91	62
	Tijdelijke aanstelling	9	38
	Totaal	100	100
<b>FdR</b>	Vaste aanstelling	100	90
	Tijdelijke aanstelling	0	10
	Totaal	100	100

Bron: ROA

In de tabellen 3.11a en 3.11b wordt ingegaan op het aantal arbeidsuren. De tabellen laten zien dat het werken in deeltijd (dat wil zeggen: 32 uur per week of minder) een 'hardnekkig' fenomeen is. Voor het cohort 1996-1997 geldt dat 53 procent van degenen die na één jaar parttime werkten, dat na vijf jaar nog steeds doet. Van de groep die na één jaar een volledige aanstelling hadden, werkt slechts 28 procent in deeltijd. Tabel 3.11b laat voor het cohort 1991-1992 na tien jaar vergelijkbare cijfers zien. Meer dan de helft (60 procent) van de alumni die na één jaar in deeltijd werkten, doet dat na tien jaar ook. Van degenen die na één jaar fulltime werkten, is na tien jaar 30 procent in deeltijd werkzaam.

De verklaring voor dit patroon ligt voor de hand. Persoonlijke omstandigheden, zoals het combineren van werk- met zorgtaken, doen mensen vaak kiezen voor een parttime baan. Tabel 3.12 illustreert dit. In deze tabel zijn de in tabel 3.11b gepresenteerde cijfers uitgesplitst naar geslacht. Deze uitsplitsing ligt voor de hand, aangezien het een bekend gegeven is dat vooral vrouwen in deeltijd werken. De tabel laat zien dat zo'n 94 procent van de mannen die na één jaar fulltime werkzaam zijn, na tien jaar nog steeds een volledige werkweek hebben. Voor vrouwen ziet dit beeld er volledig anders uit. Na tien jaar heeft nog slechts 52 procent van de vrouwen die na één jaar fulltime werkten, nog een werkweek van meer dan 32 uur.

Van de mannen die na één jaar parttime werkten, komt het overgrote deel later in een fulltime baan terecht. Na tien jaar is dit 64 procent. Ook hier ziet het beeld er voor vrouwen anders uit. Na tien jaar werkt 68 procent nog steeds in deeltijd. Er kan worden geconcludeerd dat ten aanzien van het aantal arbeidsuren de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen aanzienlijke verschillen vertonen. Daar waar mannen, ook wanneer ze in een parttime baan gestart zijn, na tien jaar meest een volledige werkweek hebben, kiezen vrouwen veel vaker voor een parttime aanstelling. Na tien jaar is het verschil tussen vrouwelijke parttime en fulltime starters relatief

klein geworden. Dit wijst erop dat vrouwen – vooral vanwege de zorg voor kinderen – vrijwillig kiezen voor een parttime baan.

*Tabel 3.11a*

Arbeidsuren naar fase in de loopbaan in procenten, cohort 1996-1997, 2003

	Na één jaar	
	Fulltime	Parttime
<b>Na vijf jaar</b>		
Fulltime	72	47
Parttime	28	53
Totaal	100	100

Bron: ROA

*Tabel 3.11b*

Arbeidsuren naar fase in de loopbaan in procenten, cohort 1991-1992, 2003

	Na één jaar	
	Fulltime	Parttime
<b>Na tien jaar</b>		
Fulltime	70	41
Parttime	30	60
Totaal	100	100

Bron: ROA

*Tabel 3.12*

Arbeidsuren naar fase in de loopbaan en geslacht in procenten, cohort 1991-1992, 2003

		Na één jaar	
		Fulltime	Parttime
<b>Mannen</b>	<b>Na tien jaar</b>		
	Fulltime	94	64
	Parttime	6	36
	Totaal	100	100
<b>Vrouwen</b>	Fulltime	52	32
	Parttime	48	68
	Totaal	100	100

Bron: ROA

De tabellen 3.13a en 3.13b gaan in op de aansluiting tussen het niveau van gevolgde opleiding en het niveau van de gevonden baan. Uit de tabel 3.13a komt naar voren dat een moeizame start na vijf jaar nog steeds een negatief effect heeft. Ruim de helft (56 procent) van de alumni die beneden WO-niveau startten, werkt na vijf jaar nog steeds beneden zijn of haar niveau. Opvallend is dat 15 procent van degenen die op WO-niveau zijn gestart na vijf jaar een stapje terug heeft gedaan. Tabel 3.13b laat zien dat voor het cohort 1991-1992 onderbenutting ook na tien jaar een hardnekkig fenomeen blijkt te zijn. Alumni die na één jaar beneden WO-niveau werkzaam waren, zijn na tien jaar nog steeds relatief vaak onder hun niveau werkzaam (40 procent).

Tabel 3.13a

Aansluiting naar niveau naar fase in de loopbaan in procenten, cohort 1996-1997, 2003

	Na één jaar	
	WO-niveau	Onder WO-niveau
<b>Na vijf jaar</b>		
WO-niveau	85	44
Onder WO-niveau	15	56
Totaal	100	100

Bron: ROA

Tabel 3.13b

Aansluiting naar niveau naar fase in de loopbaan in procenten, cohort 1991-1992, 2003

	Na één jaar	
	WO-niveau	Onder WO-niveau
<b>Na tien jaar</b>		
WO-niveau	90	60
Onder WO-niveau	10	40
Totaal	100	100

Bron: ROA

Tabel 3.14

Aansluiting naar niveau naar fase in de loopbaan en faculteit in procenten, cohort 1996-1997

		Na één jaar	
		WO-niveau	Onder WO-niveau
<b>FdEWB</b>	<b>Na vijf jaar</b>		
	WO-niveau	71	54
	Onder WO-niveau	29	46
	Totaal	100	100
<b>FdG</b>	WO-niveau	100	-
	Onder WO-niveau	0	-
	Totaal	100	-
<b>FdGW</b>	WO-niveau	84	46
	Onder WO-niveau	16	54
	Totaal	100	100
<b>FdR</b>	WO-niveau	80	30
	Onder WO-niveau	20	70
	Totaal	100	100

Bron: ROA

Om meer zicht te krijgen op het fenomeen onderbenutting, zijn in tabel 3.14 de cijfers uit tabel 3.13a uitgesplitst naar faculteit. Uit de tabel blijkt dat vooral juristen en gezondheidswetenschappers verantwoordelijk zijn voor het feit dat een start onder WO-niveau voor Maastrichtse alumni relatief vaak leidt tot een verdere loopbaan in banen onder WO-niveau. Meer dan de helft van de startende juristen en gezondheidswetenschappers met een baan onder WO-niveau, werkt na vijf jaar nog steeds in

een baan onder WO-niveau. Bij de gezondheidswetenschappers is dit 54 procent; bij de juristen zelfs 70 procent. Van de economen weet daarentegen meer dan de helft (54 procent) in een later stadium wel een baan op niveau te verwerven. Opvallend is dat juist ook de economen het vaakst degenen zijn die starten in een baan op WO-niveau, en vijf jaar na afstuderen een baan hebben onder hun niveau (29 procent).

In de tabellen 3.15a en 3.15b wordt gekeken naar de aansluiting tussen de gevolgde opleidingsrichting en de in de baan vereiste kennis en vaardigheden. Tabel 3.15a laat voor het cohort 1996-1997 zien dat ook hier de start een grote invloed heeft op de aansluiting later in de loopbaan. Bijna de helft van degenen die buiten het eigen beroependomein startten is na vijf jaar ook buiten het domein werkzaam (44 procent). Van de groep die na één jaar een baan had verworven die qua richting goed aansloot bij de opleiding is na vijf jaar maar 7 procent uitgeweken naar een baan buiten het eigen domein. Tabel 3.15b laat zien dat alumni van cohort 1991-1992 veel minder vaak buiten het eigen domein zijn terechtgekomen. Mogelijk is, zoals in hoofdstuk 2 al is gesuggereerd, het karakter van de opleidingen of de arbeidsmarkt zodanig veranderd dat het moeilijker wordt om een passende baan te vinden of juist makkelijker om een baan buiten het eigen domein te vinden. Ook zien we dat de start van de loopbaan nauwelijks meer invloed heeft op het al dan niet werkzaam zijn binnen het eigen beroependomein. Twee tegengestelde krachten kunnen hieraan ten grondslag liggen. Enerzijds komen steeds meer alumni na een zoektocht in een passende baan terecht. Anderzijds waaieren alumni ook steeds meer uit naar bijvoorbeeld managementfuncties.

*Tabel 3.15a*

Aansluiting naar richting naar fase in de loopbaan in procenten, cohort 1996-1997, 2003

	Na één jaar	
	Eigen richting	Andere richting
<b>Na vijf jaar</b>		
Eigen richting	93	56
Andere richting	7	44
Totaal	100	100

Bron: ROA

*Tabel 3.15b*

Aansluiting naar richting naar fase in de loopbaan in procenten, cohort 1991-1992, 2003

	Na één jaar	
	Eigen richting	Andere richting
<b>Na tien jaar</b>		
Eigen richting	88	86
Andere richting	13	14
Totaal	100	100

Bron: ROA

In tabel 3.16 worden de cijfers uit tabel 3.15a uitgesplitst naar faculteit. De tabel laat zien dat er tussen de alumni vrij weinig verschillen in het loopbaanpatroon zijn.

Daarbij geldt dat alumni van de faculteit Geneeskunde allemaal in een medische functie werkzaam zijn en blijven.

*Tabel 3.16*  
Aansluiting naar richting naar fase in de loopbaan en faculteit in procenten, cohort 1991-1992

		Na één jaar	
		Eigen richting	Andere richting
<b>FdEWB</b>	<b>Na vijf jaar</b>		
	Eigen richting	93	67
	Andere richting	7	33
	Totaal	100	100
<b>FdG</b>	Eigen richting	100	-
	Andere richting	0	-
	Totaal	100	-
<b>FdGW</b>	Eigen richting	89	62
	Andere richting	11	39
	Totaal	100	100
<b>FdR</b>	Eigen richting	92	50
	Andere richting	8	50
	Totaal	100	100

Bron: ROA

De beloning is een goede indicator om te illustreren welke groei alumni tijdens hun loopbaan doormaken. Het loon geeft immers een goede indicatie van de waarde van de in de opleiding, via aanvullende scholing en via opgedane ervaring verworven kennis en vaardigheden en van de productiviteit die met deze kennis en vaardigheden wordt gegenereerd. Tabel 3.17 geeft een overzicht van de groei van het reële bruto uurloon naar cohort en faculteit. Dit is de absolute loongroei gecorrigeerd voor de inflatie. De inflatie bedroeg 28 procent gedurende de periode 1993-2003 en 11 procent gedurende de periode 1998-2003.

Tabel 3.17 laat zien dat voor het cohort 1996-1997 in de periode tussen één en vijf jaar na afstuderen de reële lonen met maar liefst 60 procent zijn gestegen. Over het algemeen was de loonstijging zelfs zo'n 70 procent. Alleen voor gezondheidswetenschappers bleef de loonstijging met 40 procent vrij beperkt. Daarnaast komt naar voren dat voor het cohort 1991-1992 de loonstijging maar liefst 126 bedroeg. Dit is opvallend gezien de economisch minder gunstige situatie waaronder dit cohort afstudeerde. Ook het cohort 1991-1992 heeft derhalve ten volle van de krapte op de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren geprofiteerd. De lonen van economen zijn in deze tien jaar het meest gestegen: 168 procent. Met name gezondheidswetenschappers blijven hier met een reële loonstijging van 116 procent enigszins bij achter.

In tabel 3.18 wordt een overzicht gegeven van de groei van de beloning voor mannen en vrouwen. We zien dat de lonen voor mannen aanmerkelijk sneller zijn gestegen dan voor vrouwen. Voor het cohort 1996-1997 is de loonstijging voor mannen 12 procent groter dan voor vrouwen; voor de UM'ers die tien jaar geleden

zijn afgestudeerd is dit verschil zelfs 26 procent. Overigens dient hierbij wel opgemerkt te worden dat het hierbij deels gaat om een studie-effect. Vrouwen kiezen relatief vaak voor de studie gezondheidswetenschappen. Tabel 3.17 heeft laten zien dat de loonstijging van gezondheidswetenschappers achter blijft bij de van UM'ers van andere faculteiten.

*Tabel 3.17*

Reële groei bruto uurloon in procenten naar cohort en faculteit

	FdCW	FdEWB	FdG	FdGW	FdR	Totaal
<b>Cohort '96-'97</b>						
Na vijf jaar	76	70	71	40	69	60
<b>Cohort '91-'92</b>						
Na tien jaar	n.v.t.	168	135	116	144	126

Bron: ROA

*Tabel 3.18*

Reële groei bruto uurloon in procenten naar cohort en geslacht

	Mannen	Vrouwen	Totaal
<b>Cohort 1996-1997</b>			
Na vijf jaar	67	55	60
<b>Cohort 1991-1992</b>			
Na tien jaar	147	121	126

Bron: ROA

### 3.3 Beloning: een verklarende analyse

In de voorafgaande paragraaf hebben we gekeken naar allerlei aspecten van het loopbaanpatroon van alumni. De nadruk lag daarbij op de impact van de start van de loopbaan op het verdere loopbaanverloop. In deze paragraaf wordt gepoogd het relatieve belang van deze factoren op het loopbaansucces in kaart te brengen met behulp van een verklarende analyse van het bruto uurloon. Er is een model geschat voor zowel de groep die vijf als de groep die tien jaar geleden is afgestudeerd. In het model wordt het bruto uurloon verklaard vanuit een aantal persoons- en baankenmerken. De resultaten worden gepresenteerd in tabel 3.19.

Uit de tabel blijkt dat na vijf jaar vooral baankenmerken invloed hebben op de beloning. Alumni die werkzaam zijn voor een groot bedrijf, dat wil zeggen meer dan 100 mensen, verdienen significant meer dan alumni die in een klein bedrijf werkzaam zijn. Mogelijk zijn de scholingsmogelijkheden, waarmee werknemers hun productiviteit kunnen vergroten, in grote bedrijven beter. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat in grote bedrijven meer mogelijkheden bestaan het takenpakket perfect af te stemmen op de kennis en vaardigheden van de werknemer. Daarnaast blijkt dat alumni met een parttime baan per uur gemiddeld beter worden beloond dan alumni met een volledige werkweek. Dit is een bekend resultaat, dat mogelijk wordt veroorzaakt door een negatieve relatie tussen de omvang van de werkweek en de

productiviteit. Naarmate men meer werkt, wordt de gemiddelde productiviteit per uur mogelijk lager. Ook alumni met een vaste aanstelling, worden beter beloond. Verschillende factoren kunnen hieraan ten grondslag liggen. Zo zijn de scholingsmogelijkheden voor vaste krachten vaak groter en bouwt de vaste kracht meer bedrijfsspecifiek human capital op. Al deze factoren kunnen erop wijzen dat de vaste arbeidskracht productiever is dan zijn of haar collega die een tijdelijke aanstelling heeft. Verder verdient de alumnus die werkzaam is in een leidinggevende functie significant meer dan de alumnus die geen leiding hoeft te geven. Ook weten degenen die een eigen bedrijf hebben een hoger inkomen te verwerven dan de alumni die in loondienst werkzaam zijn.

Tabel 3.19

Een verklarende analyse van het bruto uurloon na vijf jaar en tien jaar

	Na 5 jaar		Na 10 jaar	
	Coëfficiënt	t-waarde	Coëfficiënt	t-waarde
Constante	2,382	14,60***	2,722	10,28***
Man (t.o.v vrouw)	-0,024	-0,45	0,058	0,86
Leeftijd	0,001	0,36	0,003	0,55
<b>Samenstelling huishouden</b>				
Samenwonend met kinderen	-0,007	-0,13	-0,092	-1,37
Samenwonend zonder kinderen	Referentie		Referentie	
Alleenstaand	0,038	0,66	-0,171	-1,80*
<b>Studie</b>				
FdCW	-0,280	-1,05	(1)	
FdEWB	Referentie		Referentie	
FdG	0,143	1,63	0,128	1,21
FdGW	-0,012	-0,17	-0,175	-1,93*
FdR	-0,054	-0,79	-0,185	-1,65
Gemiddeld eindcijfer > 7	0,107	2,13**	(2)	
<b>Dienstverband</b>				
AIO	0,047	0,35	(3)	
Eigen bedrijf	0,535	3,79***	0,229	1,79*
Loondienst / freelance	Referentie		Referentie	
<b>Baankenmerken</b>				
Werkzaam op WO-niveau	0,070	1,39	0,168	2,35**
Werkzaam in eigen richting	0,060	0,88	-0,116	-1,72*
Parttime baan	0,101	1,80*	-0,009	-0,14
Leidinggevende functie	0,157	3,52***	0,233	3,90***
Bedrijf > 100 personen	0,163	2,51**	0,155	1,95*
Vaste aanstelling	0,253	4,11***	0,044	0,53
Non-profit instelling	-0,027	-0,50	0,046	0,71
N	141		167	
Gecorrigeerde R-kwadraat	0,253		0,258	

\* = significant op 10%-niv; \*\* = significant op 5%-niv. ; \*\*\* = significant op 1%-niv.

1. De faculteit Cultuur- en Wetenschapsstudies had in het academisch jaar 1991-1992 nog geen afgestudeerden.
2. Deze variabele is voor dit cohort niet beschikbaar.
3. Tien jaar na afstuderen is niemand uit het cohort 1991-1992 werkzaam als AIO.



Persoonskenmerken en vooral opleidingskenmerken blijken er veel minder toe te doen. Ook is opvallend dat de aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk geen invloed blijkt te hebben. Mogelijk dat – door de krapte op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren – het werken op niveau en in de eigen richting voor veel alumni een vanzelfsprekendheid is geworden en dat de beloning veel meer in andere factoren tot uiting komt. Zo blijken studieresultaten een positief effect te hebben op de beloning. Mogelijk dat alumni met goede studieresultaten sneller in banen op WO-niveau terechtkomen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan wetenschappelijke functies, zoals AIO-plaatsen.

De resultaten voor de verklaring van de beloning na tien jaar tonen een ander beeld. De opleidingsachtergrond blijkt na tien jaar een veel grotere rol te spelen dan na vijf jaar. Zo blijken gezondheidswetenschappers significant minder te verdienen dan de referentiegroep de economen. Ook de aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk blijkt er na tien jaar toe te doen. UM'ers die werkzaam zijn in banen waarin kennis en vaardigheden op academisch niveau worden vereist, worden significant beter beloond dan UM'ers die onder WO-niveau werkzaam zijn. De aansluiting naar richting blijkt daarentegen het tegengestelde effect te hebben. Mogelijk dat alumni die buiten hun eigen richting emplooi vinden een managementachtige functie hebben die doorgaans beter worden beloond dan banen die goed aansluiten bij de opleidingsachtergrond. Analoog aan de resultaten van de analyse na vijf jaar, blijken leidinggevende taken extra beloond te worden. Ook in lijn met de resultaten van de analyse na vijf jaar is dat grote bedrijven beter belonen dan kleine bedrijven. Zelfstandigen weten ook na tien jaar nog altijd een hoger loon te verwerven, hoewel het verschil met de alumni in loondienst kleiner wordt. Een vaste aanstelling levert geen hoger loon meer op. Wellicht speelt een rol dat een relatief gering aantal alumni na tien jaar nog met een tijdelijke aanstelling werkzaam is. Het zal hierbij vooral gaan om alumni die recent van baan zijn veranderd en op korte termijn weer een vaste aanstelling zullen verwerven. Ten slotte blijkt dat ook de samenstelling van het huishouden van invloed is op de beloning. Alleenstaanden verdienen doorgaans minder dan degenen die samenwonen en geen kinderen hebben.

### **3.4 Conclusie**

Het aantal banen is een belangrijke indicator voor de stabiliteit van een loopbaan. De loopbaan van UM'ers blijkt na vijf jaar in een veel rustiger vaarwater terecht te komen. Na vijf jaar heeft 14 procent van de alumni van de UM vier of meer banen gehad. Voor de UM'ers die de universiteit tien jaar geleden hebben verlaten is dit met 29 procent niet eens zoveel hoger. Medici blijken gedurende hun loopbaan relatief vaak van baan te wisselen. Maar liefst 57 procent heeft meer dan vier banen gehad. Juristen lijken de meest stabiele loopbaan te hebben. Van hen heeft 53 procent slechts één of twee banen gehad. Dit is overigens gelijk aan het percentage na vijf jaar. Het aantal werkgevers is – door interne mobiliteit – wat lager dan het aantal banen. Bij de economen blijkt het verschil het grootst. Daar waar 26 procent aangaf na tien jaar meer dan vier werkgevers te hebben gehad, is slechts 11 procent vaker dan vier keer van werkgever gewisseld. Economen wisselen derhalve relatief vaak van baan bij dezelfde werkgever.

Zo'n 60 procent van de Maastrichtse alumni heeft nooit zonder werk gezeten. Na vijf jaar is slechts 7 procent meer dan één keer werkloos geweest; na tien jaar is dit met 11 procent wat hoger. Een tweede belangrijke indicator voor onvrijwillige mobiliteit is het onvrijwillig baanverlies als gevolg van bijvoorbeeld het aflopen van tijdelijke contracten. Ongeveer een kwart van de Maastrichtse alumni blijkt één of meerdere keren onvrijwillig zijn of haar baan te hebben verloren. Gezondheidswetenschappers worden het vaakst geconfronteerd met onvrijwillig baanverlies. Zo wordt 15 procent van de gezondheidswetenschappers die tien jaar geleden zijn afgestudeerd vaker dan één keer onvrijwillig ontslagen. Wanneer we deze cijfers vergelijken met het totaal aantal baanwisselingen kan worden geconcludeerd dat het overgrote deel van de mobiliteit van Maastrichtse alumni een vrijwillig karakter heeft.

Onderbenutting is een belangrijke indicator voor de kwaliteit van het werk. Meer dan de helft van de Maastrichtse alumni heeft uitsluitend banen op WO-niveau gehad. Ruim een kwart van de alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd is in meer dan helft van de banen onder zijn of haar niveau werkzaam (geweest). Voor het cohort 1991-1992 is dit met 18 procent iets lager. Medici zijn vrijwel altijd op WO-niveau werkzaam. Economen en gezondheidswetenschappers hebben het vaakst een loopbaan met veel banen onder WO-niveau. Daarnaast heeft meer dan de helft van de alumni uitsluitend banen gehad die goed aansloten bij de opleidingsrichting, terwijl éénvijfde tot een kwart een loopbaan heeft die wordt gedomineerd door banen buiten de eigen richting. Economen werken het vaakst buiten de eigen richting, waarbij het percentage economen wier loopbaan wordt gedomineerd door banen buiten de eigen richting afneemt naarmate de loopbaan vordert.

Een laatste belangrijke indicator voor de arbeidsmarktpositie is de baanzekerheid. Een aanzienlijk deel van de alumni wordt langdurig geconfronteerd met een geringe baanzekerheid. In beide cohorten wordt de loopbaan van éénderde van de alumni gedomineerd door flexibele arbeidscontracten. Dit geldt met name voor de alumni van de faculteit Geneeskunde. Voor het cohort 1996-1997 is dit zelfs voor 73 procent van de medici het geval. Daartegenover staat dat ongeveer éénderde van de alumni uitsluitend werkzaam is geweest in een vaste aanstelling. Het betreft hier vooral economen en juristen. Van de economen en juristen die de opleiding tien jaar geleden hebben afgerond heeft respectievelijk 44 en 49 procent uitsluitend vaste aanstellingen gehad.

De start van de loopbaan heeft grote gevolgen voor de rest van de loopbaan. Een geringe baanzekerheid aan het begin van de loopbaan is ook later nog merkbaar. Van degenen die na één jaar een vaste baan hadden verworven, werkt na vijf jaar slechts 10 procent met een tijdelijk contract. Voor degenen die na één jaar een tijdelijke aanstelling hadden, is dit meer dan 40 procent. Vooral medici zijn verantwoordelijk voor dit effect van de start van de loopbaan op het verder verloop van de carrière. Het effect ebt overigens in de loop der jaren weg. Na tien jaar is het effect van het al dan niet hebben van een vaste aanstelling na één jaar veel kleiner geworden.

Parttime werk is een 'hardnekkig' fenomeen. Voor cohort 1996-1997 geldt dat 53 procent van degenen die na één jaar parttime werkten, dat na vijf jaar nog steeds doet. Van de groep die na één jaar een volledige aanstelling hadden, werkt slechts 28 procent na vijf jaar in deeltijd. Het cohort 1991-1992 laat vergelijkbare cijfers zien. Het is niet verrassend dat de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen aanzienlijke verschillen vertonen. Daar waar mannen, ook wanneer ze in een parttime baan gestart zijn, na tien jaar meest een volledige werkweek hebben, kiezen vrouwen veel vaker voor een parttime aanstelling. Na tien jaar is het verschil tussen vrouwelijke parttime en fulltime starters relatief klein geworden. Dit wijst erop dat vrouwen – vooral vanwege de zorg voor kinderen – vrijwillig kiezen voor een parttime baan.

Ook het baanniveau bij de start van de loopbaan heeft invloed op het verdere loopbaanverloop. Ruim de helft van de alumni uit het cohort 1996-1997 die beneden WO-niveau startten, werkt na vijf jaar nog steeds beneden zijn of haar niveau. Voor het cohort 1991-1992 blijkt onderbenutting ook na tien jaar een hardnekkig fenomeen te zijn. Alumni die na één jaar beneden WO-niveau werkzaam waren, zijn na tien jaar nog steeds relatief vaak onder hun niveau werkzaam. Vooral juristen en gezondheidswetenschappers zijn hiervoor verantwoordelijk. Ook ten aanzien van de aansluiting naar richting heeft de start grote gevolgen voor de rest van de loopbaan. Bijna de helft van degenen die buiten het eigen beroependomein startten is na vijf jaar ook buiten het domein werkzaam. Van de groep die na één jaar een baan had verworven die qua richting goed aansloot bij de opleiding is na vijf jaar maar 7 procent uitgeweken naar een baan buiten het eigen domein.

De beloning is een goede indicator om te illustreren welke groei alumni tijdens hun loopbaan doormaken. Voor het cohort 1996-1997 zijn in de periode tussen één en vijf jaar na afstuderen de reële lonen met maar liefst 60 procent gestegen. Over het algemeen was de loonstijging zelfs zo'n 70 procent. Alleen voor gezondheidswetenschappers bleef de loonstijging met 40 procent relatief beperkt. Voor het cohort 1991-1992 bedroeg de loonstijging maar liefst 126 procent. Dit is opvallend gezien het minder gunstige economisch gesternte waaronder dit cohort afstudeerde. Ook het cohort 1991-1992 heeft derhalve ten volle van de krapte op de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren geprofiteerd. De lonen van economen zijn het meest gestegen: 168 procent. Met name gezondheidswetenschappers blijven hier met een reële loonstijging van 116 procent enigszins bij achter.

Een verklarende analyse van de lonen laat zien dat na vijf jaar vooral baankenmerken invloed hebben op de beloning. Alumni die werkzaam zijn in een groot bedrijf verdienen significant meer dan alumni die in een klein bedrijf werkzaam zijn. Alumni in een parttime baan worden per uur gemiddeld beter beloond dan alumni met een volledige werkweek. Ook alumni die een vaste aanstelling hebben, worden beter beloond. Daarnaast verdient de alumnus die werkzaam is in een leidinggevende functie significant meer dan de alumnus die geen leiding geeft in de baan. Ten slotte weten degenen die een eigen bedrijf hebben een hoger inkomen te verwerven dan de alumni die in loondienst werkzaam zijn. Opvallend is dat de aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk geen invloed blijkt te hebben. Mogelijk dat – door de krapte op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren – het werken op

niveau en in de eigen richting voor veel alumni een vanzelfsprekendheid is geworden en dat de beloning veel meer in andere factoren tot uiting komt.

De resultaten voor de verklaring van de beloning na tien jaar tonen een ander beeld. De opleidingsachtergrond blijkt na tien jaar een veel grotere rol te spelen dan na vijf jaar. Zo blijken gezondheidswetenschappers significant minder te verdienen dan de referentiegroep de economen. Ook de aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk blijkt er na tien jaar toe te doen. UM'ers die werkzaam zijn in banen waarin kennis en vaardigheden op academisch niveau worden vereist, worden significant beter beloond dan UM'ers die onder WO-niveau werkzaam zijn. De aansluiting naar richting blijkt daarentegen het tegengestelde effect te hebben. Mogelijk dat alumni die buiten hun eigen richting emplooi vinden in managementachtige banen terechtkomen die doorgaans beter worden beloond dan banen die goed aansluiten bij de opleidingsachtergrond. Een vaste aanstelling levert na tien jaar geen hoger loon meer op. Wellicht speelt een rol dat een relatief gering aantal alumni na tien jaar nog met een tijdelijke aanstelling werkzaam is. Het zal hierbij vooral gaan om alumni die recent van baan zijn veranderd en op korte termijn weer een vaste aanstelling zullen verwerven.



## 4 Leeromgeving en verworven competenties<sup>1</sup>

### 4.1 Inleiding

In de discussie over de inrichting van het onderwijs wordt steeds meer aandacht besteed aan de leeromgeving waarmee studenten tijdens de opleiding in aanraking komen. Centraal daarbij staat de vraag hoe je studenten tijdens een opleiding zo kunt voorbereiden dat de overgang naar de beroepspraktijk zo optimaal mogelijk verloopt? Volgens Nedermeijer en Pilot (2000) moet het curriculum dynamisch en flexibel zijn om voorbereid te zijn op veranderingen en ontwikkelingen in het vakgebied en in de beroepspraktijk. Volgens Everwijn (1993; 1999) zouden afgestudeerden in een opleiding generieke en reflectieve competenties moeten verwerven die flexibel toepasbaar zijn in niet-routinematige en ongewone complexe werksituaties. In hoeverre dergelijke generieke en reflectieve competenties worden verworven wordt mede bepaald door de onderwijsmethoden en werkvormen waarmee studenten tijdens de opleiding in aanraking komen (Delhoofen, 1996; Van Woerden, 1997). Zo blijkt dat activerende onderwijsvormen, zoals probleemgestuurd onderwijs, andere competenties stimuleren dan meer traditionele onderwijsvormen (Vaatstra & de Vries, 2003).

In dit hoofdstuk wordt voor afgestudeerden van de UM bekeken met welke onderwijsmethodes en werkvormen ze vooral in aanraking zijn gekomen tijdens de opleiding. Vervolgens is onderzocht in hoeverre deze onderwijsmethodes en werkvormen bijdragen aan de competenties die zij hebben verworven. Daarnaast wordt bekeken of de verschillende onderwijsmethodes, werkvormen en competenties bijdragen aan de beloning van afgestudeerden. Voor de analyses van dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van de gegevens van Maastrichtse alumni die ongeveer vijf jaar geleden zijn afgestudeerd. Aangezien deze afgestudeerden al enige tijd geleden de arbeidsmarkt hebben betreden, wordt daarmee inzicht verschaft in de bijdrage van de leeromgeving op de langere termijn.

### 4.2 Competenties en leeromgeving

Volgens Bransford e.a. (1989) en Glaser (1991) worden studenten beter voorbereid op de beroepspraktijk wanneer ze activerend onderwijs hebben gevolgd. Ze stellen dat opleiders studenten een leeromgeving moeten bieden waarin kennis toegepast moet worden in de context van realistische praktijksituaties of gesimuleerde praktijksituaties. Dit is van belang omdat het aanbieden van verschillende settings en cases waarop studenten kennis van verschillende vakken toepassen ertoe leidt dat studenten beter begrijpen *waarom, hoe en wanneer* zij kennis kunnen gebruiken. Activerende onderwijsmethodes die door verschillende onderwijswetenschappers worden aangedragen als voorbeelden van leeromgevingen waarin studenten leren om multidisciplinaire kennis toe te passen op problemen zijn probleemgestuurd

---

1. Dit hoofdstuk is deels gebaseerd op een artikel van R. Vaatstra en R. de Vries (2003), De relatie tussen onderwijsvorm, competenties en arbeidsmarkt, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs, pp 144-158.

onderwijs (pgo) en projectonderwijs. In beide methodes verwerven studenten niet alleen beroepsspecifieke competenties maar vooral ook generieke competenties (Delhoofen, 1996; Everwijn, 1999; Van Woerden, 1997). Naast de onderwijsmethode zijn er activerende werkvormen te kiezen waardoor studenten de mogelijkheid krijgen om kennis en vaardigheden toe te passen op complexe problemen en in 'gesimuleerde' praktijksituaties. In de opleiding kunnen bijvoorbeeld vaardigheidstrainingen, practica, schrijfopdrachten en onderzoeksopdrachten geboden worden om kennis in de praktijk te brengen.

Recente overzichtsartikelen laten zien dat studenten die een pgo onderwijsmethode hebben gevolgd over het algemeen genomen beter zijn in het toepassen van kennis dan studenten die in een conventionele leeromgeving zitten. Ten aanzien van de kennishoeveelheid bestaan er vooralsnog geen eenduidige verschillen tussen de pgo en de conventionele studenten. Overigens zijn deze studies vrijwel altijd in het medisch domein uitgevoerd (Colliver, 2000; Dochy e.a., submitted; Norman & Schmidt, 2000) en enkele in het economisch domein (Van den Bossche e.a. 2001). Een onderzoek dat niet bij studenten maar bij afgestudeerden is uitgevoerd en waar met name sociale en communicatieve competenties zijn onderzocht, is gedaan door Schmidt en van der Molen (2000). In dat onderzoek moesten afgestudeerden van geneeskunde en gezondheidswetenschappen hun eigen competenties in relatie tot die van andere afgestudeerden inschatten. De afgestudeerden die tijdens hun studie probleemgestuurd onderwijs (pgo) hadden gehad, bleken zichzelf met name hoger in te schatten op de competenties zelfstandig studeren, werken met problemen en samenwerken dan dat zij vergelijkbare afgestudeerden van een conventionele opleiding inschatten.<sup>2</sup> De vraag of afgestudeerden die in een conventionele leeromgeving hebben gestudeerd zichzelf anders beoordelen dan afgestudeerden die meer activerend onderwijs hebben gehad blijft hier echter onbeantwoord. In dit hoofdstuk willen we deze vraag beantwoorden. We onderzoeken in hoeverre afgestudeerden die activerend onderwijs hebben gehad verschillen wat betreft de verworven competenties van afgestudeerden die meer in een conventionele leeromgeving hebben gestudeerd.

Naar aanleiding van het bovenstaande verwachten we dat afgestudeerden die in een activerende onderwijsomgeving hebben gestudeerd:

1. niet verschillen in de hoeveelheid vakspecifieke kennis van afgestudeerden uit een minder activerende onderwijsomgeving
2. wel meer kennis bezitten van andere vakgebieden dan afgestudeerden uit een minder activerende onderwijsomgeving
3. beter zijn in het toepassen van kennis dan afgestudeerden die in een minder activerende onderwijsomgeving zijn opgeleid
4. zichzelf hoger beoordelen op competenties als samenwerken, zelfstandigheid en analyseren en redeneren dan afgestudeerden uit een minder activerende onderwijsomgeving

---

2. In deze studie zijn alleen afgestudeerden van een pgo-curriculum gevraagd om competenties te beoordelen.

Deze hypothesen gaan we toetsen met behulp van gegevens over alumni van de UM die ongeveer vijf jaar geleden zijn afgestudeerd. Aan de alumni zijn vragen voorgelegd over de leeromgeving tijdens de opleiding en over competenties die voor het werk belangrijk kunnen zijn. Wat betreft de leeromgeving hebben alumni kunnen aangeven in welke mate onderwijsmethoden en werkvormen zijn benadrukt in de opleiding. Dit is gemeten op een vijfpuntschaal die loopt van 'zeer weinig' tot 'zeer veel'. We hebben twee verschillende onderwijsmethodes bestudeerd: onderwijsgroepen en hoorcolleges. Daarbij staan de onderwijsgroepen voor activerend onderwijs en hoorcolleges voor conventioneel onderwijs. Daarnaast onderscheiden we zes werkvormen: vaardigheidstrainingen, practica, presentatie/voordracht, schrijfp opdrachten, onderzoeksopdrachten en groepsopdrachten.

Tabel 4.1 laat het percentage afgestudeerden zien dat aangeeft dat de betreffende onderwijsmethode of werkvorm veel zijn benadrukt in de opleiding (antwoordcategorieën 4 en 5). Zoals mag worden verwacht geeft het overgrote deel van de afgestudeerden van de UM aan dat onderwijsgroepen veel of zeer veel zijn benadrukt in de opleiding. Daarnaast wordt duidelijk dat tijdens de opleiding veel minder nadruk ligt op hoorcolleges. Slechts voor een klein deel van de afgestudeerden vormen hoorcolleges een substantieel onderdeel van de opleiding. Verder worden vaardigheidstrainingen, schrijfp opdrachten en groepsopdrachten relatief vaak benadrukt in de opleiding, terwijl onderzoeksopdrachten minder vaak aan bod komen.

*Tabel 4.1*

Percentage afgestudeerden dat aangeeft dat de onderwijsmethode/werkvorm is benadrukt in de opleiding, cohort 1996-1997, 2003

---

<b>Onderwijsmethode</b>	
Onderwijsgroepen	98
Hoorcolleges	14
<b>Werkvorm</b>	
Vaardigheidstrainingen	42
Schrijfp opdrachten	41
Presentatie/voordracht	30
Practica	29
Onderzoeksopdrachten	23
Groepsopdrachten	38

---

Bron: ROA

Overigens mag niet worden vergeten dat het in tabel 4.1 om gemiddelden gaat. In de praktijk zijn er verschillende combinaties mogelijk tussen de onderwijsmethodes en werkvormen in de opleiding. Daarnaast bestaan er tussen afgestudeerden van de faculteiten van de UM verschillen in de mate waarin de onderwijsmethoden en werkvormen worden benadrukt tijdens de opleiding. Zo geven bijvoorbeeld afgestudeerden Geneeskunde veel vaker aan dat er tijdens de opleiding veel aandacht is besteed aan vaardigheidstrainingen dan afgestudeerden van de andere faculteiten.

Vervolgens hebben de alumni het eigen niveau aan kunnen geven van een aantal competenties. Dit is gemeten op een vijfpuntschaal, lopend van relatief laag tot



relatief hoog. We hebben zeven competenties bestudeerd: kennis van het eigen vakgebied, kennis van andere gebieden, toepassen van vakkennis in de praktijk, zelfstandig werkzaamheden uitvoeren, bereidheid om voor het eigen standpunt op te komen, met anderen samenwerken en analyseren/redeneren.<sup>3</sup> Tabel 4.2 vermeldt het percentage afgestudeerden dat zegt dat het eigen niveau van de competentie hoog is (antwoordcategorieën 4 en 5).

Uit tabel 4.2 komt naar voren dat afgestudeerden van de UM het vaakst de competenties zelfstandig werkzaamheden uitvoeren en met andere samenwerken hebben verworven. Ongeveer 90 procent van de afgestudeerden zegt dat het eigen niveau van deze competenties hoog is. Daarnaast wordt duidelijk dat de competentie kennis van andere vakgebieden hier het laagst 'scoort'. Ook de competentie bereidheid om voor het eigen standpunt op te komen 'scoort' hier relatief gezien lager dan de andere competenties. Enerzijds mag dit worden verwacht aangezien voor je eigen standpunt opkomen waarschijnlijk minder goed is aan te leren. Aan de andere kant mag worden verwacht dat afgestudeerden die veel activerend onderwijs hebben gevolgd deze competentie vaker hebben verworven aangezien traditionele onderwijsvormen als hoorcolleges een veel minder actievere houding van studenten vereist.

*Tabel 4.2*

Percentage afgestudeerden dat aangeeft dat het eigen niveau van competenties hoog is cohort 1996-1997, 2003

Competentie	
Kennis van het eigen vakgebied	76
Kennis van andere gebieden	47
Toepassen van vakkennis in de praktijk	84
Zelfstandig werkzaamheden uitvoeren	91
Bereidheid om voor eigen standpunt op te komen	69
Met anderen samenwerken	88
Analyseren/redeneren	81

Bron: ROA

### 4.3 De bijdrage van de leeromgeving aan competentieverwerving

Om te achterhalen wat nu de bijdrage is van de leeromgeving op de competentieverwerving van afgestudeerden is een multivariate analyse uitgevoerd.<sup>4</sup> In deze analyse wordt rekening gehouden met enkele achtergrondkenmerken van alumni (zie onderaan tabel 4.3). Nog even ter verduidelijking: in de multivariate analyses zijn de onderwijsvormen, werkvormen en competenties gewoon als continue variabelen opgenomen, in tegenstelling tot de tabellen 4.1 en 4.2.

3. De competentie analyseren/redeneren bestaat uit vier competenties die we hebben samengevoegd op basis van een factoranalyse. Het betreft een samenvoeging van de competenties: problemen analyseren en oplossen, logisch redeneren, hoofd- van bijzaken onderscheiden en verbanden kunnen leggen tussen verschillende zaken ( $\alpha=0,81$ ).
4. Met behulp van een multivariate analyse kan worden aangegeven wat de zelfstandige bijdrage is van een onderwijsmethode of werkvorm op de competentieverwerving van afgestudeerden, waarbij rekening wordt gehouden met alle andere variabele in de analyse.

Uit tabel 4.3 blijkt dat de leeromgeving inderdaad invloed heeft op de competentieverwerving van afgestudeerden. Allereerst komt naar voren dat onderwijsmethode bij vijf van de zeven competenties een significante invloed heeft. Naar voren komt dat onderwijsgroepen een positieve invloed heeft op de competenties toepassen van kennis in de praktijk, zelfstandig werkzaamheden uitvoeren, bereidheid om voor het eigen standpunt op te komen, productief met anderen samenwerken en analyseren/redeneren. Hoorcolleges heeft bij de competentie analyseren/redeneren een significant negatieve invloed. Daarnaast komt naar voren dat de activerende werkvormen als vaardigheidstrainingen, practica, onderzoeksopdrachten en groepsopdrachten van invloed zijn op de competentie die afgestudeerden hebben opgedaan. Daarbij geldt dat vaardigheidstrainingen een significant positieve invloed heeft op de competentie kennis van het eigen vakgebied en een significant negatieve invloed op de competentie kennis van andere vakgebieden. Practica leveren een positieve bijdrage aan de competentie kennis van andere vakgebieden. Verder blijkt dat afgestudeerden die in de opleiding veel hebben deelgenomen aan onderzoeksopdrachten en groepsopdrachten vaker de competentie productief met anderen samenwerken hebben verworven dan afgestudeerden die dit minder vaak tijdens de opleiding hebben gedaan. Onderzoeksopdrachten stimuleren ook de competentie analyseren/redeneren.

Geconcludeerd kan worden dat onze resultaten hypothesen 3 en 4 bevestigen. Afgestudeerden beoordelen zichzelf hoger op de competenties toepassen van kennis in de praktijk, samenwerken, zelfstandigheid, bereidheid voor het eigen standpunt op te komen en analyseren en redeneren naarmate ze *meer* activerend onderwijs hebben gevolgd. Hypothese 1 is deels uitgekomen. De onderwijsmethode heeft namelijk geen invloed op de mate waarin afgestudeerden vakspecifieke kennis hebben opgedaan. Wel blijkt dat afgestudeerden meer kennis van het eigen vakgebied hebben opgedaan naarmate ze meer activerende werkvormen hebben gevolgd in de opleiding, zoals vaardigheidstrainingen. Hetzelfde geldt voor hypothese 2. De onderwijsmethode heeft geen significante invloed op de mate waarin afgestudeerden kennis van andere vakgebieden hebben opgedaan. Maar de werkvormen in de opleiding dragen wel bij aan verschillen tussen afgestudeerden in de mate waarin kennis van andere vakgebieden is opgedaan.

#### **4.4 Leeromgeving en beloning**

In deze paragraaf wordt bekeken in hoeverre de leeromgeving bijdraagt aan het loon van afgestudeerden. Het loon wordt vaak beschouwd als een belangrijke indicator voor het rendement van opleidingen. De redenering hierachter is dat de opleiding kan worden gezien als een investering in menselijk kapitaal. Naarmate meer wordt geïnvesteerd in menselijk kapitaal neemt de productiviteit van werkenden toe, en daarmee de beloning (vgl. Becker, 1964). Hierbij moet echter worden bedacht dat mensen banen op allerlei dimensies waarderen. Het loon is daar één van. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld veel waarde hecht aan de dimensie gezinsleven/vrije tijd, betekent dit dat op een andere dimensies, zoals het loon, moet worden ingeleverd.

**Tabel 4.3**  
Verklarende analyse van de mate waarin afgestudeerden over competenties beschikken<sup>a</sup>

	Kennis van het eigen vakgebied	Kennis van andere vakgebieden	Toepassen van vakkennis in de praktijk	Zelfstandig werkzaam- heden uitvoeren	Bereidheid om voor eigen standpunt op te komen	Productief met anderen samenwerken	Analyseren/ redeneren
<b>Onderwijsmethode</b>							
Onderwijsgroepen	0,147	0,104	0,223**	0,148*	0,241**	0,223**	0,225***
Hoorcolleges	-0,051	0,035	-0,014	-0,022	-0,052	-0,015	-0,084**
<b>Werkvorm</b>							
Vaardigheidstrainingen	0,214***	-0,149**	-0,013	0,033	-0,046	-0,089	0,024
Schrijfopdrachten	-0,045	-0,048	-0,013	-0,024	-0,061	-0,041	-0,061
Presentatie/voordracht	0,023	-0,083	0,003	-0,030	0,069	-0,039	-0,037
Practica	-0,068	0,098*	0,011	0,017	-0,036	-0,068	-0,055*
Onderzoeksopdrachten	0,060	-0,011	-0,082	0,010	0,038	0,095*	0,056*
Groepsopdrachten	0,063	0,008	-0,058	0,021	0,049	0,097*	0,019
N	225	225	225	225	225	225	225
Aangepaste R-kwadraat	0,092	0,022	0,007	0,031	0,033	0,061	0,079

<sup>a</sup> ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, rekening houdend met leeftijd, geslacht, gemiddeld examencijfer, voltijd/deeltijd onderwijs, gevolgde opleidingsrichting, werkervaring en buitenlandervaring tijdens de opleiding.

\* = significant op 10%-niv; \*\* = significant op 5%-niv. ; \*\*\* = significant op 1%-niv.

Voor de analyse van het loon is een multivariate analyse uitgevoerd. Opnieuw wordt in deze analyse rekening gehouden met een aantal achtergrondkenmerken van alumni (zie onderaan tabel 4.4). Er zijn twee modellen geschat. In het eerste model zijn de onderwijsmethodes, werkvormen en achtergrondkenmerken opgenomen. Vervolgens zijn in het tweede model de competenties toegevoegd. Door toevoeging van de competenties in model 2 kan worden aangegeven in hoeverre de leeromgeving direct en indirect (via competenties) het loon van afgestudeerden bepaald. De resultaten hiervan zijn vermeld in tabel 4.4.

Uit het eerste model van tabel 4.4 komt naar voren dat de leeromgeving van invloed is op het bruto uurloon van afgestudeerden. Bij de onderwijsmethodes heeft onderwijsgroepen een significant positief effect. Dit geeft aan dat afgestudeerden die vaak hebben deelgenomen aan onderwijsgroepen meer verdienen dan afgestudeerden die in de opleiding minder vaak onderwijsgroepen hebben gevolgd. Dit is interessant aangezien de leeromgeving die is gevolgd tijdens de opleiding ook vijf jaar na afstuderen nog van invloed is op verschillen in arbeidsmarktpositie van afgestudeerden. Daarnaast heeft onderzoeksopdrachten een kleine, maar significant positieve invloed op het bruto uurloon.

*Tabel 4.4*  
Verklarende analyse van het bruto loon (log) van afgestudeerden<sup>a</sup>

	Model 1	Model 2
<b>Onderwijsmethode</b>		
Onderwijsgroepen	0,109**	0,093**
Hoorcolleges	-0,021	-0,015
<b>Werkvorm</b>		
Vaardigheidstrainingen	0,006	0,001
Practica	-0,026	-0,016
Presentatie/voordracht	-0,006	-0,009
Schrijfoopdrachten	0,004	0,008
Onderzoeksopdrachten	0,038*	0,034
Groepsopdrachten	0,018	0,012
<b>Competenties</b>		
Kennis van het eigen vakgebied		0,030
Kennis van andere gebieden		-0,014
Toepassen van vakkennis in de praktijk		0,004
Zelfstandig werkzaamheden uitvoeren		-0,007
Bereidheid om voor eigen standpunt op te komen		0,054*
Met anderen samenwerken		0,008
Analyseren/redeneren		0,001
N	206	206
Aangepaste R-kwadraat	0,171	0,166

<sup>a</sup> ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, rekening houdend met leeftijd, geslacht, gemiddeld examencijfer, voltijd/deeltijd onderwijs, gevolgde opleidingsrichting, werkervaring en buitenlandervaring tijdens de opleiding.

\* = significant op 10%-niv; \*\* = significant op 5%-niv. ; \*\*\* = significant op 1%-niv.

Wanneer in model 2 de competenties worden toegevoegd neemt de invloed van onderwijsgroepen op het bruto uurloon iets af. Een klein deel van de invloed van onderwijsgroepen op het bruto uurloon kan daarmee worden toegeschreven aan de

competenties die tijdens de opleiding zijn opgedaan. Maar het merendeel van het effect van onderwijsgroepen op het loon kunnen worden toegeschreven aan andere, hier niet geobserveerde kenmerken van afgestudeerden die onderwijsgroepen hebben gevolgd. Voor onderzoeksopdrachten geldt hetzelfde; ook hier is de invloed op het uurloon iets afgenomen in vergelijking met model 1. Verder blijkt dat vijf van de zeven competenties een positief effect hebben op het bruto uurloon. Daarvan is alléén de invloed van de competentie bereidheid om voor het eigen standpunt op te komen significant. Met andere woorden: afgestudeerden die eerder bereid zijn voor het eigen standpunt op te komen hebben een hoger bruto uurloon dan afgestudeerden die dit minder vaak doen.

#### **4.5 Conclusie en discussie**

In dit hoofdstuk is bekeken in hoeverre de leeromgeving bijdraagt aan de competentieverwerving van afgestudeerden van de UM. Hiertoe is de invloed van de onderwijsmethode en werkvormen op de competenties die afgestudeerden hebben opgedaan onderzocht. Daarnaast is de bijdrage van de leeromgeving op de beloning van afgestudeerden onderzocht. Onze resultaten laten zien dat afgestudeerden die vooral activerend onderwijs hebben gevolgd verschillen wat betreft de verworven competenties van afgestudeerden die meer traditioneel onderwijs hebben gevolgd. Afgestudeerden hebben vaker de competenties toepassen van kennis in de praktijk, samenwerken, zelfstandigheid, bereidheid voor het eigen standpunt op te komen en analyseren en redeneren opgedaan naarmate ze meer onderwijsgroepen hebben gevolgd. Daarnaast geldt dat niet alleen dat de activerende onderwijsmethodes, maar ook activerende werkvormen bijdragen aan de competentieverwerving van afgestudeerden. Afgestudeerden hebben meer vakspecifieke kennis opgedaan wanneer ze meer activerende werkvormen hebben gevolgd in de opleiding, zoals vaardigheidstrainingen. Verder beschikken afgestudeerden over meer kennis van andere vakgebieden als ze veel practica hebben gevolgd in de opleiding. Onderzoeksopdrachten en groepsopdrachten stimuleren de competentie productief met anderen samenwerken. En onderzoeksopdrachten leveren ook een positief significante bijdrage aan de verwerving van de competentie analyseren/redeneren.

De leeromgeving blijkt ook van invloed te zijn op de verschillen in beloning van afgestudeerden. Zo blijkt dat afgestudeerden die veel hebben deelgenomen aan onderwijsgroepen meer verdienen dan afgestudeerden die in de opleiding minder vaak onderwijsgroepen hebben gevolgd. De invloed van onderwijsgroepen op het bruto uurloon van afgestudeerden kan voor een klein deel worden toegeschreven aan de competenties die tijdens de opleiding zijn opgedaan. Het merendeel kan echter worden toegeschreven aan andere, hier niet geobserveerde kenmerken van afgestudeerden die onderwijsgroepen volgen.

Onze resultaten bevestigen de aanbevelingen van Bransford e.a. (1989) en Glaser (1991) dat studenten goed worden voorbereid op de beroepspraktijk, wanneer zij in de opleiding veel activerend onderwijs hebben gevolgd. Bij de resultaten van dit hoofdstuk moeten echter enkele relativerende opmerkingen worden geplaatst. Een eerste discussiepunt heeft betrekking op de selectie van studenten die kiezen voor

activerend onderwijs en conventioneel onderwijs. Uit onderzoek van Cariaga-Lo, e.a. (1996) blijkt dat beginnende studenten van een medisch curriculum met pgo al andere niet-cognitieve competenties bezaten dan medische studenten die een conventionele onderwijsmethode volgden. Of dit ook geldt voor studenten van de UM is door ons vooralsnog niet onderzocht. Een tweede punt betreft het feit dat afgestudeerden die activerende onderwijsvormen hebben gevolgd vaak te maken hebben gehad met samenwerken en het zelfstandig oplossen van problemen. Hierdoor zijn ze geneigd zichzelf hoger in te schatten op deze competenties dan afgestudeerden die een opleiding hebben gevolgd waar minder vaak samen- en zelfstandig gewerkt wordt.



## **5 Wie kiest voor een baan in de provincie Limburg?**

### **5.1 Inleiding**

De allocatie van werknemers over banen is verre van optimaal. Verschillen tussen vraag en aanbod van arbeid kan leiden tot werkloosheid of onvervulde vacatures. Om werkloosheid te voorkomen kunnen werknemers hun zoekgedrag aanpassen door een baan te accepteren die minder goed aansluit bij de verworven kennis en vaardigheden. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om een baan onder het behaalde opleidingsniveau (onderbenutting). Een manier om werkloosheid of onderbenutting te voorkomen is 'geografische mobiliteit' (Büchel & van Ham, 2002). Werkzoekenden zijn vaak gericht op de lokale of regionale arbeidsmarkt, wat betekent dat ze afhankelijk zijn van de regionale vraag naar arbeid. Regionale arbeidsmarkten in Nederland worden echter gekenmerkt door vraag en aanbod van specifieke beroepsgroepen en opleidingstypen (Van Ham, 2002). Voor veel werkzoekenden neemt de kans op (passend) werk toe wanneer ze zoeken naar een baan op de landelijke in plaats van regionale arbeidsmarkt. Daarbij is het natuurlijk de vraag of deze personen de regio wel willen of kunnen verlaten.

Het hierboven geschetste beeld geldt ook voor alumni van de UM. Aan de UM kunnen een aantal opleidingen worden gevolgd, waaruit ieder jaar afgestudeerden toetreden op de arbeidsmarkt. Maar dit aanbod van arbeid sluit niet één op één aan bij de vraag in de provincie Limburg. Afgestudeerden van de UM die in de provincie Limburg moeilijk een bij de opleiding passende baan kunnen vinden, zullen waarschijnlijk de regio verlaten. Het fenomeen dat hoger opgeleiden een bepaalde regio verlaten om elders te gaan werken wordt al langere tijd onderkend en wordt ook wel aangeduid met 'braindrain'.

In dit hoofdstuk wordt de geografische mobiliteit van afgestudeerden van de UM in kaart gebracht. Eerst wordt bekeken in hoeverre afgestudeerden van de UM kiezen voor een baan binnen de provincie Limburg. Hierbij wordt een vergelijking gemaakt met andere universiteiten in Nederland en met name met de Universiteit Groningen (RUG). Dit laatste is gedaan omdat de situatie van de RUG geografisch gezien het meest vergelijkbaar is met die van UM. Vervolgens onderzoeken we in hoeverre de geografische mobiliteit van afgestudeerden van de UM kan worden toegeschreven aan de lokale arbeidsmarktsituatie. Hiervoor worden kenmerken van de baan van afgestudeerden die binnen en buiten de provincie Limburg werkzaam zijn naast elkaar gelegd.

De cijfers die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd hebben betrekking op de situatie één jaar na afstuderen. Daarbij zijn gegevens van de meest recente metingen onder alumni (1998 tot en met 2002) samengenomen. Bij de vergelijking van de UM met andere universiteiten zijn alléén afgestudeerden van opleidingen die in Maastricht voorkomen meegenomen.



## 5.2 Geografische mobiliteit van afgestudeerden

In tabel 5.1 is de geografische mobiliteit van afgestudeerden van de UM, Groningen en de overige universiteiten weergegeven. Vermeld is welk deel van de afgestudeerden één jaar na afstuderen werkzaam is binnen of buiten de provincie. Ook is aangegeven welk deel van de afgestudeerden een baan heeft gevonden in het buitenland. Tabel 5.1 laat zien dat eenderde van de afgestudeerden van de UM één jaar na afstuderen een baan heeft gevonden binnen de provincie Limburg. Daarnaast is 63 procent buiten de provincie Limburg gaan werken en 4 procent heeft een baan gevonden in het buitenland. Overigens blijkt dat afgestudeerden van de Universiteit Groningen geografisch nog mobieler zijn dan afgestudeerden van de UM. Slechts 21 procent van de afgestudeerden van de RUG heeft een baan in de provincie Groningen en maar liefst 76 is buiten Groningen gaan werken. Voor de overige universiteiten geldt dat gemiddeld iets meer dan de helft van de afgestudeerden werkzaam is binnen de provincie waar men de opleiding heeft gevolgd. Over het algemeen geldt dus dat afgestudeerden van de UM gemiddeld mobieler zijn dan afgestudeerden van andere universiteiten.

*Tabel 5.1*

Geografische mobiliteit afgestudeerden, één jaar na afstuderen, in procenten

Universiteit	Binnen de provincie	Buiten de provincie	Buitenland
Maastricht	33	63	4
Groningen	21	76	3
Overige universiteiten	53	45	2

Bron: ROA

*Tabel 5.2*

Geografische mobiliteit afgestudeerden UM, één jaar na afstuderen, naar opleiding, in procenten

Universiteit Maastricht	Binnen de provincie	Buiten de provincie	Buitenland
FdCW	43	49	8
FdG	40	57	3
FdGW	28	69	2
FdEWB	23	71	6
FdP	53	42	5
FdR	42	55	3

Bron: ROA

Tabel 5.2 laat de verschillen in geografische mobiliteit tussen afgestudeerden van de opleidingen van de Universiteit Maastricht zien. Hieruit blijkt dat psychologen het minst mobiel zijn. Meer dan de helft van de psychologen heeft een baan binnen de provincie Limburg gevonden. Dit komt omdat een groot deel van de psychologen als AIO of OIO werkzaam is (zie hoofdstuk 2 tabel 2.2a), waarvan waarschijnlijk veel bij de UM. Daarnaast geldt dat ook een vrij groot deel van de alumni van de faculteiten Cultuur en Wetenschapsstudies, Geneeskunde en Rechten binnen de provincie

Limburg werk heeft gevonden (tenminste 40 procent). Economen en gezondheids-wetenschappers zijn daarentegen vaak buiten de provincie Limburg werkzaam.

In tabel 5.3 is de geografische mobiliteit van afgestudeerden van de Universiteit Groningen weergegeven. Ook voor de RUG geldt dat economen geografisch zeer mobiel zijn en de provincie het vaakst verlaten. Daarnaast blijkt ook hier dat relatief veel alumni van de faculteiten Psychologie, Cultuur en Wetenschapsstudies, Geneeskunde werkzaam blijven in Groningen. Groningen verschilt van Maastricht in het aandeel juristen dat werkzaam is in de provincie. Juristen van de RUG blijken naar verhouding duidelijk vaker werkzaam te zijn buiten de provincie dan juristen van de UM.

*Tabel 5.3*

Geografische mobiliteit afgestudeerden RUG, één jaar na afstuderen, naar opleiding, in procenten

	Binnen de provincie	Buiten de provincie	Buitenland
Cultuurwetenschappen	26	69	5
Geneeskunde	32	67	2
Gezondheidswetenschappen	x	x	x
Economie	13	85	2
Psychologie	35	65	1
Rechten	16	81	3

x = komt niet voor

Bron: ROA

*Tabel 5.4*

Geografische mobiliteit afgestudeerden overige universiteiten, één jaar na afstuderen, naar opleiding, in procenten

	Binnen de provincie	Buiten de provincie	Buitenland
Cultuurwetenschappen	53	43	3
Geneeskunde	60	39	1
Gezondheidswetenschappen	48	47	5
Economie	47	51	2
Psychologie	55	44	1
Rechten	54	45	1

Bron: ROA

In tabel 5.4 is de geografische mobiliteit van afgestudeerden van de overige universiteiten in Nederland vermeld. Hieruit komt een ander beeld naar voren als bij de UM en de RUG. De verschillen tussen de opleidingen zijn hier veel minder groot dan voor de UM en de RUG. Wel blijkt dat gezondheidswetenschappers en economen gemiddeld genomen mobieler zijn dan andere afgestudeerden.

Tot slot vermeldt tabel 5.5 de tien belangrijkste gemeenten waar afgestudeerden van de UM werkzaam zijn. Allereerst blijkt dat Maastricht de belangrijkste gemeente is

voor afgestudeerden van de UM om te gaan werken. In totaal 18 procent van de afgestudeerden blijft in Maastricht werken na afloop van de studie. Daarbij kiezen met name alumni van de faculteiten Cultuur en Wetenschapsstudies en Psychologie voor een baan in Maastricht. Zoals eerder is aangegeven, gaat het hierbij vaak om alumni die als AIO's en OIO's bij de UM werken. Daarnaast gaat een deel van de afgestudeerden van de UM werken in de grote steden van Nederland; Amsterdam (8 procent), Utrecht (6 procent), Eindhoven (6 procent), Den Haag (5 procent) en Rotterdam (5 procent). Met name veel economen zijn in deze gemeenten werkzaam. Verder is een deel van de afgestudeerden werkzaam in grotere steden in de omgeving van Maastricht; Heerlen (5 procent) en Sittard-Geleen (2 procent). Naar verhouding veel psychologen zijn werkzaam in Heerlen en relatief veel medici en juristen hebben in Sittard-Geleen een baan gevonden.

*Tabel 5.5*

De tien belangrijkste gemeenten waar afgestudeerden UM één jaar na afstuderen werkzaam zijn, naar faculteit, in procenten

	<b>Totaal</b>	FdCW	FdG	FdGW	FdEWB	FdP	FdR
Maastricht	<b>18</b>	32	18	19	14	36	18
Amsterdam	<b>8</b>	6	4	6	14	5	9
Utrecht	<b>6</b>	11	4	8	7	5	3
Eindhoven	<b>6</b>	3	7	3	9	6	6
Den Haag	<b>5</b>	4	2	4	7	2	9
Rotterdam	<b>5</b>	3	3	6	6	6	5
Heerlen	<b>5</b>	0	6	4	4	11	7
Sittard-Geleen	<b>2</b>	2	5	2	1	1	4
Nijmegen	<b>2</b>	1	2	4	1	3	1
Venlo	<b>2</b>	0	2	2	1	1	2

Bron: ROA

Het bovenstaande heeft betrekking op de situatie van afgestudeerden één jaar na afstuderen. Het betreft hier een korte periode na het afstuderen. De vraag is in hoeverre de geografische mobiliteit van afgestudeerden van de UM veranderd op latere tijdstippen. Eerder onderzoek wijst uit dat WO'ers niet vaak van werkprovincie veranderen als ze er éénmaal een baan hebben gevonden (Allen et al, 2003). Ruim 70 procent van de WO'ers is zeven jaar na afstuderen nog altijd werkzaam in dezelfde provincie als in de eerste baan na afstuderen.

### 5.3 Kenmerken van het werk binnen en buiten Limburg

Zoals in de inleiding is vermeld, kan het zijn dat alumni van de UM in de provincie Limburg moeilijk een bij de opleiding passende baan kunnen vinden en de regio verlaten. Daarom wordt in deze paragraaf de arbeidsmarktpositie vergeleken van alumni die binnen en buiten de provincie Limburg werken. In tabel 5.6 is een aantal kenmerken van het werk van alumni van de UM, één jaar na afstuderen, weergegeven. Daarbij is een onderscheid gemaakt naar alumni die werken binnen en buiten Limburg of in het buitenland. Uit deze tabel komt geen eenduidig beeld naar voren. De werkzekerheid en het bruto uurloon is doorgaans hoger voor alumni die buiten Limburg zijn gaan werken. Daartegenover staat dat alumni die binnen

Limburg werken iets vaker een baan hebben gevonden die past bij de verworven kwalificaties. Ze vinden vaker een baan die qua niveau en richting aansluit bij de opleiding dan alumni die buiten de provincie Limburg werken. Verder geldt dat alumni die binnen of buiten Limburg werken ongeveer even vaak een fulltime baan hebben. Overigens kunnen een deel van de verschillen worden verklaard door het feit dat alumni die binnen Limburg werken vaker AIO of beurspromovendus zijn dan alumni die buiten Limburg werken. AIO's hebben allen een baan op WO-niveau en vaak een baan die aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting, maar verdienen relatief weinig.

*Tabel 5.6*

Kwaliteit van het werk voor afgestudeerden van de UM die binnen, buiten de Limburg of in het buitenland werkzaam zijn, één jaar na afstuderen

	Werkzaam binnen Limburg	Werkzaam buiten Limburg	Werkzaam in het buitenland
Vaste aanstelling (%)	42	53	63
Fulltime baan (%)	83	81	95
Baan op WO-niveau (%)	73	68	83
Werk in eigen richting (%)	81	76	79
Bruto uurloon (Euro)	12,4	13,6	15,1
AIO/Beurspromovendus (%)	16	7	11

Bron: ROA

Het probleem met de bovenstaande cijfers is dat twee elkaar tegenwerkende factoren de kwaliteit van het werk van Maastrichtse alumni die binnen Limburg werken bepalen. In de regio Limburg zijn een beperkt aantal passende banen voor UM'ers. Voor alumni die deze banen weten te verwerven is de kwaliteit van de baan goed. Voor de overige alumni die in Limburg blijven geldt dat ze een baan moeten accepteren die minder goed aansluit bij de gevolgde opleiding.

Om meer zich te krijgen op de redenen van alumni om te kiezen voor een baan binnen of buiten Limburg en de rol van de lokale arbeidsmarktsituatie hierin is een verklarende analyse uitgevoerd. Het betreft een multivariate analyse van de kans om in Limburg werkzaam te zijn. Hierbij is speciale aandacht besteed aan de intredewerkloosheid: het aantal maanden van werkloosheid meteen na het afstuderen tot de eerste baan. Verwacht mag worden dat alumni die na het afstuderen een relatief lange periode hebben moeten zoeken naar betaald werk vaker werkzaam zijn buiten Limburg.

Tabel 5.7 laat de resultaten zien van de verklarende analyse van de kans om in Limburg te werken. Er zijn twee modellen geschat. In het eerste model wordt de invloed van opleiding en intredewerkloosheid geschat op de kans in Limburg te werken. In model 2 is een interactie tussen opleiding en intredewerkloosheid toegevoegd. Model 2 laat zien in hoeverre de invloed van intredewerkloosheid op de kans in Limburg te werken verschilt tussen alumni van verschillende faculteiten. In deze analyse is steeds rekening gehouden met de leeftijd, geslacht en etniciteit van de alumni.

Tabel 5.7

Resultaten van de verklarende analyse van de kans om in Limburg werkzaam te zijn<sup>a</sup>

	Model 1	Model 2
<b>Opleiding</b>		
FdCW	-0,016	-0,123
FdG	-0,072	-0,192
FdGW	-0,468**	-0,590**
FdEWB	-0,919**	-1,081**
FdP	0,522*	0,177
FdR	referentie	referentie
Intredewerkloosheid	-0,043	-0,181**
<b>Interactie: opleiding x Intredewerkloosheid</b>		
FdCW		-0,058
FdG		-0,059
FdGW		-0,045
FdEWB		0,012 <sup>b</sup>
FdP		0,162 <sup>b</sup>
FdR		referentie
Gecorrigeerde R-kwadraat	0,047	0,053
N	1.882	1.882

<sup>a</sup> Logiteffecten, gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en etniciteit

\* significant op 10% niveau; \*\* significant op 5% niveau

<sup>b</sup> significant afwijkend van FdR op 10% niveau

Bron: ROA

Uit model 1 van tabel 5.7 blijkt opnieuw dat psychologen het vaakst in Limburg blijven en dat gezondheidswetenschappers en economen het vaakst Limburg verlaten. De intredewerkloosheid lijkt in dit model geen invloed te hebben op de kans in Limburg te werken. Het gaat hier echter om het gemiddelde voor alle alumni samen. Wanneer in model 2 de interactie tussen opleiding en intredewerkloosheid wordt toegevoegd, blijkt dat de intredewerkloosheid voor een aantal alumni er wel degelijk toe doet. In model 2 heeft de intredewerkloosheid een negatief significante invloed op de kans te werken in Limburg. Dit is de invloed van de referentiecategorie; alumni van de faculteit Rechten. Dit betekent dat voor juristen de kans om te werken binnen Limburg afneemt naarmate ze langer naar werk moeten zoeken. Dit lijkt er op te wijzen dat er in Limburg voor juristen een select aantal banen beschikbaar zijn. Wanneer deze banen zijn gevuld, wijken de overige juristen die dan nog geen baan hebben gevonden uit naar andere regio's in Nederland of vertrekken naar het buitenland. Dit geldt ook voor alumni van de faculteiten Cultuur en Wetenschapsstudies, Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, maar de invloed van de intredewerkloosheid is hier duidelijk kleiner dan voor alumni van de faculteit Rechten. Voor psychologen geldt juist het tegenovergestelde. Psychologen die langer naar werk hebben gezocht zijn vaker werkzaam in Limburg dan psychologen die een korte periode naar werk hebben gezocht. Psychologen zijn blijkbaar eerder geneigd in Limburg te blijven ongeacht of ze daarvoor een lange periode moeten zoeken naar werk. Voor economen heeft de intredewerkloosheid weinig invloed op de kans in Limburg werkzaam te zijn.

## 5.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is bekeken welke afgestudeerden van de UM kiezen voor een baan binnen de provincie Limburg. Hieruit is naar voren gekomen dat een derde deel van de alumni in Limburg is gaan werken. Daarnaast heeft 63 procent van de alumni werk gevonden in de andere provincies van Nederland en 4 procent is naar het buitenland gegaan. Deze cijfers laten zien dat afgestudeerden van de UM geografisch mobieler zijn dan afgestudeerden van andere universiteiten. Wel blijkt dat alumni van de universiteit Groningen nog vaker dan Maastrichtse alumni buiten de eigen provincie werkzaam zijn. Voor de UM geldt dat afgestudeerden van de faculteit Psychologie het vaakst in Limburg blijven. Meer dan de helft van de Psychologen is één jaar na afstuderen werkzaam in Limburg. Eerder is in hoofdstuk 2 al naar voren gekomen dat een groot deel van hen werkzaam is als AIO, waarschijnlijk aan de UM. Economen en gezondheidswetenschappers verlaten Limburg het vaakst na afstuderen.

Wanneer de kwaliteit van het werk van alumni die binnen en buiten Limburg werken naast elkaar worden gelegd dan blijkt dat alumni binnen Limburg minder vaak een vaste aanstelling en een hoger bruto uurloon hebben. Daartegenover staat dat alumni binnen Limburg vaker een baan hebben gevonden die qua niveau en richting past bij de gevolgde opleiding. Deze verschillen kunnen deels worden verklaard door het feit dat alumni die in Limburg blijven vaker als AIO werkzaam zijn dan alumni die in andere provincies werk hebben gevonden. Een probleem is dat twee elkaar tegenwerkende factoren de kwaliteit van het werk bepalen van alumni die binnen Limburg werken. In de regio Limburg is een beperkt aantal banen voor UM'ers beschikbaar die goed passen bij de gevolgde opleiding. Voor alumni die deze banen weten te verwerven is de kwaliteit van de baan goed. Voor de overige alumni die niet buiten Limburg willen of kunnen werken geldt dat ze een baan moeten accepteren die minder goed past bij de gevolgde opleiding.

Daarnaast is naar voren gekomen dat de intredewerkloosheid (het aantal maanden van werkloosheid na het afstuderen tot de eerste baan) voor sommige alumni van invloed is op de kans in Limburg te werken. Juristen die een langere periode hebben moeten zoeken naar werk zijn vaker buiten Limburg werkzaam. Dit lijkt er op te wijzen dat er een select aantal banen voor juristen in Limburg beschikbaar is. Zodra deze banen zijn gevuld, wijken de overige juristen die nog geen werk hebben uit naar andere regio's van Nederland. Dit geldt ook voor alumni van de faculteiten Cultuur en Wetenschapsstudies, Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, maar de intredewerkloosheid heeft hier minder invloed op de kans in Limburg te werken dan voor alumni van de faculteit Rechten. Voor psychologen geldt daarentegen dat degenen die langer naar werk hebben gezocht juist vaker werkzaam zijn in Limburg. Psychologen zijn blijkbaar eerder geneigd in Limburg te blijven ongeacht of ze daarvoor een aantal maanden langer moeten zoeken naar werk.



## Literatuur

- Allen, J., Jong, U. de, Roeleveld, J., Verbeek, F. & de Vries, R. (2003), WO-Monitor 2000-2001. Arbeidsmarktsucces van academici: verschillen en determinanten. VSNU: Utrecht. <http://www.vsnu.nl>.
- Becker, G. (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with a special reference to education*. New York: NBER.
- Büchel, F. & van Ham, M. (2002). Overeducation, regional labour markets and spatial flexibility. *Journal of Urban Economics*, 53, 482-493.
- Cariaga-Lo, L.D., Richards, B.F., Hollingsworth, M.A., & Camp, D.L. (1996). Non-cognitive characteristics of medical students: entry to problem-based and lecture-based curricula. *Medical Education*, 30, 179-186.
- Colliver, J.A. (2000). Effectiveness of problem-based learning curricula. Research and theory. *Academic Medicine*, 75 (3), 259-266.
- Bransford, J.D., Franks, J.J., Vye, N.J. & Sherwood, R.D. (1989) New approaches to instruction: because wisdom can't be told. In Vosniadou, S. en Ortony, A. (eds.). *Similarity and Analogical reasoning*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Delhooven, P. (1996). *De student centraal*. Handboek zelfgestuurd onderwijs. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Dochy, F., Segers, M., van den Bossche, P. & Gijbels, D. (submitted). *Effects of problem based learning: a meta analysis*. Learning and Instruction.
- Evers, F.T., Rush, J.C. & Berdrow, I. (1998). *The bases of competence. Skills for lifelong learning and employability*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers
- Everwijn, S.E.M., Bomers, G.B.J. & Knubben, J.A. (1993). Ability or competence-based education: bridging the gap between knowledge acquisition and ability to apply. *Higher education*, 25. 425-438.
- Everwijn, S.E.M. (1999). Het hoe, wat en waarom van competentiegericht onderwijs. In: Schlusmans, K., Slotman, R., Nagtegaal, C. en Kinkhorst, G. (red.) *Competentiegericht leeromgevingen*. Utrecht: Uitgeverij Lemma.
- Glaser, R. (1991). The maturing of the relationship between science of learning and cognition and educational practice. *Learning and Instruction*, 1, 129-144.
- Van Ham, M. (2002). *Job access, workplace mobility and occupational achievement*. Delft: Eburon.
- Hamaker, C. (1997). Didactische werkvormen. In: ten Dam, G.T.M., Van Hout, J.F.M.J., Terlouw, C. & Willems, J. (red.). *Onderwijskunde Hoger Onderwijs*. Assen: Van Gorcum.
- Heijke, H., Meng, Ch. & Ramaekers, G. (2002). *An investigation into the role of human capital competences and their pay-off*. (Research Memorandum ROA-RM-2002/3E). Maastricht: Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Moust, J.H.C., Bouhuijs, P.A.J. & Schmidt, H.G. (1989). *Probleemgestuurd leren*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Nedermeijer, J. & Pilot, A. (2000). *Beroepscompetenties en academische vorming in het Hoger Onderwijs*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Norman, G.R. & Schmidt, H.G. (2000). Effectiveness of problem based learning curricula: theory, practice and paper darts. *Medical Education*, 34 (9), 721-728.



- Schmidt, H.G. & Moust, J.H.C. (1999). *Probleemgestuurd onderwijs, praktijk en theorie*. HOR-reeks. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Schmidt, H.G. & van der Molen, H.T. (2000). Long-term effects of problem based learning: self-judgments by graduates. *Academic Medicine*.
- R. Vaatstra en R. de Vries (2003), De relatie tussen onderwijsvorm, competenties en arbeidsmarkt, *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 21, (1), pp 144-158.
- Van den Bossche, P., Segers, M., Gijbels, D. & Dochy, F. (2001). Effecten van het probleemgestuurd economisch curriculum. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 19 (4), 254-277.
- Van Woerden, W. (1997). De ontwikkeling van activerend onderwijs: probleemgestuurd leren en projectonderwijs. In: Ten Dam, G.T.M., Van Hout, J.F.M.J., Terlouw, C. & Willems, J. (red.). *Onderwijskunde Hoger Onderwijs*. Assen: Van Gorcum.